

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini., E. Dan. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 10.
- Badrianto, Y., & E. (2019). *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Journal Of Research In Business, Economics, And Education.* <https://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id/Index.Php/Jrbee/Article/View/8>.
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo.* 16(04), 453–464.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Ebbers, S. (2022). *Why Is There A Global Labor Shortage.*
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (Rri) Bengkalis. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/Iqtishaduna.V9i1.207>
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Gunarto, M., & Paizurahman, P. (2021). Implementasi Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Reputasi Uin Raden Fatah Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(4), 138–145. <https://doi.org/10.47747/Jismab.V2i4.515>
- Handoko, T. H. (2012a). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*
- Handoko, T. H. (2012b). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*

- Hariandja, M. T. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018). The Influence Of Human Resource Management Practices On Employee Performance In The Manufacturing Sector In Malaysia. *International Journal Of Human Resource Studies*, 8(2), 129. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.v8i1.263>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- Koesmono H. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3930694>
- Lolowang M. G, Adolfina, L. G. (2016). *The Influence Of Training And Human Resources Development To Employee Performance In Pt.Berlian Kharisma Pasifik Manado*.
- Maharani, D. (2019). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Dinamika Governance*.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja `Sumber Daya Manusia*.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–

235. [Http://Journal.Febi.Uinib.Ac.Id/Index.Php/Maqdis/Article/View/47](http://Journal.Febi.Uinib.Ac.Id/Index.Php/Maqdis/Article/View/47)
Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mondy, R, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*.
- Noer Siti W.P., T. I. U. Y. (2017). Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja. *Jurnal Emba*, 5(2), 697–705.
[Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/15950/15466](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/15950/15466)
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
[Https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V3i3.942](https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V3i3.942)
- Otoo, F. N. K. (2020). *Measuring The Impact Of Human Resource Management (Hrm) Practices On Pharmaceutical Industry's Effectiveness: The Mediating Role Of Employee Competencies. Employee Relations: Project Management Institue. (2022). Labor Shortages. https://www.pmi.org/Learning/Thought-Leadership/Megatrends/2022/Labor-Shortages?Download=-/Media/Pmi/Documents/Public/Pdf/Learning/Thought-Leadership/Pmi-Megatrends-2022.Pdf%3fv%3df12c94e6-A2d2-480d-B658-6cb8e803a0ae%26sc_Lang_Temp%3den*
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Rumere, Pio, T. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No.*
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia

Provinsi Bengkulu. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.

<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia / Henry Simamora*.

Sugiono. (2013). *Pengolahan Data*.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu li Kutai Kartanegara. *Kinerja*, 14(2), 61–69.

Trisanti, S. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Pelayanan Kesehatan*.

Trisanti, S. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Pelayanan Kesehatan*.

LAMPIRAN 1

Tabel Matriks Emik dan Etik

No	Variabel	Informan	Emik	Etik
1	Perencanaan	<p>N.L</p> <p>I.B</p> <p>N.T.B</p>	<p>Perencanaan untuk Bapelkes mengacu pada Rencana Strategik dari Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Didalam renstra tersebut ada ketetapan prioritas yang harus diprogramkan dan dieksekusi salah satu kebutuhan SDM.</p> <p>Perencanaan untuk Bapalkes ada dalam DPA. Terkait dengan SDM kami sangat kekurangan seperti tenaga IT, pengelola Instalasi listrik dan air, penyusun program anggaran, dan masih banyak. Apalagi dengan tahun-tahun yang akan datang sudah tidak ada lagi tenaga Honor/kontrak yang ada PPPK</p> <p>Tiap tahunnya terus berjalan, untuk seksi pengendalian mutu diklat sangat berperan penting untuk kemajuan Bapelkes Provinsi Maluku, oleh sebab itu pelatihan kompetensi sangat disarankan untuk pengembangan pegawai. Tidak terlepas dari BPPSDM Kesehatan dalam setahun proses pengembangan SDM diprioritaskan minimal dua (2) kali mengikuti pelatihan.</p>	<p>Perencanaan kinerja secara teori merupakan sub sistem dari sistem manajemen kinerja yang bertujuan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu, kinerja tim dan kinerja organisasi</p>

No	Variabel	Informan	Emik	Etik
2	Perekrutan	N.L I.B	Berdasarkan usulan dan permintaan ke BKD Kami akan melakukan penambahan pegawai yang sesuai dengan basic dan latar belakang pendidikan sehingga jelas dalam menentukan analisis jabatan	Rekrutmen adalah suatu kesatuan dalam dalam membangun kinerja. Di mana perusahaan tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki pegawai yang handal
3.	Kompensasi	N.L I.B C.T G.E.N.P L.J	tidak ada perbedaan antara karyawan baru dan karyawan lama, akan tetapi melihat yang merupakan prioritas, kompensasi biasanya diberikan berdasarkan kinerja. Jika staf benar-benar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan diberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan dan jika ada staf yang masa bodoh maka kompensasi yang diberikan tidak sama dengan staf yang benar-benar melaksanakan tugasnya Kompensasi untuk di Bapelkes sesuai dengan SK dan surat tugas yang di berikan. Honor itu disesuaikan dengan surat kuasa KPA, akan tetapi terdapat kelebihan beban kerja sehingga dirasakan honorinya kurang akan harus tetap dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab	Pemberian kompensasi bagi karyawan yang bekerja di luar perusahaan atau job site, pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang minim, dan pemberian upah pada jam lembur.

No	Variabel	Informan	Emik	Etik
4.	Hubungan Karyawan	<p>C.T</p> <p>N.T.B</p> <p>S.T</p>	<p>terjalin dengan baik meskipun seringkali berbeda pendapat tapi tetap kompak dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas bersama-sama.</p> <p>Hubungan kerja masing-masing jabatan sangat baik, saling mendukung serta memotivasi untuk bekerja.</p> <p>Perlu ada pemahaman tentang masing-masing tupoksi</p>	<p>kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga berakibat pada rendahnya tingkat capaian kinerja pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja masih memerlukan berbagai kebutuhan secara fisik maupun psikis sehingga masih rendahnya motivasi kerja bagi pegawai sehingga menyebabkan belum terpenuhinya tingkat kinerja pegawai</p>

Lampiran 2

INFORMED CONSENT PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Salam Sejahtera

Selamat Pagi/Siang/Sore

Perkenalkan nama saya Vaneinsa Abrahams. Saya adalah mahasiswi Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Universitas Hasanuddin. Saya bermaksud melakukan penelitian tentang “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku”. Studi ini diselesaikan sebagai tahap akhir dari mata kuliah Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Besar harapan saya Bapak/Ibu, saudara/saudari bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai informan sehingga saya dapat mewawancarai mereka secara mendalam mengenai hal tersebut. Dengan hanya menggunakan inisial Anda dan mengecualikan identitas informan dari temuan penelitian saya, saya dapat menjamin anonimitas informasi yang Anda kirimkan.

Silakan isi kolom nama dan tanda tangan di bawah ini setelah membaca tujuan dan kegiatan penelitian di atas.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Nama : _____

Tanda tangan : _____

Terima kasih atas kesediaan Saudara/Saudari untuk ikut serta di dalam penelitian ini.

LAMPIRAN 3

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM (*Indepth Interview*)

Hari/Tanggal :
Nama Informan :
Umur :
Jabatan Informan :

A. PETUNJUK

1. Menyampaikan ucapan terima kasih kepada informan atas kesediannya meluangkan waktunya untuk diwawancarai
2. Menjelaskan tentang maksud dan tujuan wawancara
3. Menyampaikan kepada informan bahwa wawancara ini akan menggunakan alat bantu rekam untuk membantu ingatan pewawancara

B. PELAKSANAAN WAWANCARA

1. PERKENALAN

- a. Perkenalan dari pewawancara
- b. Menjelaskan maksud dan tujuan wawancara kepada informan
- c. Meminta kesediaan informan untuk diwawancarai
- d. Memberi jaminan bahwa hasil wawancara hanya untuk penelitian dan dijamin kerahasiannya

2. WAWANCARA

- a. Meminta izin untuk memulai wawancara
- b. Melakukan wawancara sesuai dengan isi wawancara yang telah disusun
- c. Selesai wawancara, mengucapkan terima kasih dan mohon diri

C. Pertanyaan Wawancara

NO	PERENCANAAN SDM
1	Apakah perencanaan atau program yang dibuat sudah terealisasikan di BAPELKES MALUKU?
2	Berapa Jumlah tenaga kerja akan membantu dalam merencanakan SDM
3	Berapakah jumlah perencanaan karyawan untuk tahun depan di BAPELKES MALUKU?
4	Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan untuk pegawai di BAPELKES MALUKU?
5	Apakah Kondisi beban kerja pegawai BAPELKES telah sesuai dengan kecakapan,kemampuan keterampilan pegawai
6	Berapa kali staf di berikan pelatihan dalam setahun di BAPELKES MALUKU?
7	Apakah Standar waktu kerja yang ada sudah efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.
8	Bagaimana karakteristik dan syarat minimal masing-masing jabatan di BAPELKES Provinsi Maluku?

NO	PEREKRUTAN SDM
1	Bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan di BAPELKES MALUKU?
2	Bagaimana proses seleksi yang diterapkan di BAPELKES MALUKU?
3	Apakah Pelaksanaan perekrutan bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan
4	Apakah Dalam mencari calon karyawan dilihat dari kemampuan yang dimiliki.

NO	KOMPENSASI SDM
1	Kapan kompensasi dan proteksi dibagikan di BAPELKES MALUKU?
2	Apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai? dan Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan di BAPELKES Provinsi Maluku?
3	Apakah merasa senang atas promosi yang diberikan jika promosi disesuaikan dengan prestasi kerja
4	Saya merasa bangga atas prestasi kerja yang saya lakukan diakui atasan sehingga membuat saya untuk terus meningkatkan kemampuan

NO	HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN
1	Ceritakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di BAPELKES MALUKU?
2	Bagaimana Hubungan kerja masing-masing jabatan di BAPELKES MALUKU?
3	Saya selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya
4	Apakah Atasan dapat menciptakan suasana yang kondusif bersama bawahan
5	Bagaimana kondisi kerja pada jabatan anda di BAPELKES Provinsi Maluku?

Lampiran 4
Dokumentasi Penelitian



Gambar 4. Gedung Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku
Sumber : Dokumen Profil Bapelkes



Gedung Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku
Sumber : Dokumen Profil Bapelkes



Gambar 5.
Lokasi KESBANGPOL Provinsi Maluku



Gambar 6.
Wawancara dengan Kepala Bapelkes Provinsi Maluku



Gambar 7.
Wawancara dengan KTU Bapelkes Provinsi Maluku



Gambar 8.
Wawancara dengan Kasie PMD Bapelkes Provinsi Maluku



Gambar 9.
Wawancara dengan Staf Bapelkes Provinsi Maluku



Wawancara dengan Staf Bapelkes Provinsi Maluku

Lampiran 5
Surat – surat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658
E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website : <https://fk.m.unhas.ac.id/>

No : 8505/UN4.14.1/PT.01.04/2022 28 Juli 2022
Lamp : Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.
Kepala Badan Kesatuan dan Politik Provinsi Maluku
Di –
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Vaneinsa Abrahams**
Nomor Pokok : **K012211009**
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Bermaksud **melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku”.**

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Darmawansyah, SE.,MS (Ketua)
2. Dr. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes (Anggota)

Waktu Penelitian : Agustus – Oktober 2022

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

an. Dekan
Pit. Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan
Inovasi

Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes
NIP. 19700216 199412 1 001

Tembusan :
1. Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Raya Pattimura Nomor 1 Ambon 97124 - Lt. V Telp/ Fax. (0911) 351155
Website : www.malukuprov.go.id, email : kesbangpolpromal@malukuprov.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 074 /348 / 01/ BKBP / VIII / 2022

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD.6 / 2 / 12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melaporkan diri kepada Gubernur Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk
4. Peraturan Gubernur Nomor : 34 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja, Badan Pengolah Perbatasan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Maluku
b. Menimbang : Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar Nomor: 8505/UN4.14.1/PT.01.04/2022 tanggal : 28 Juli 2022
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

- a. Nama : **Veneinsa Abrahams**
b. Identitas : Mahasiswa Program Pasasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas Makassar
c. Nomor Pokok : K012211009
d. Untuk : 1) Melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan Judul: **"Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku"**
2) Lokasi Penelitian : Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku
3) Waktu/lama penelitian : 01 Agustus 2022 s/d 01 Oktober 2022
4) Anggota : -
5) Bidang Penelitian : Ilmu Kesehatan Masyarakat
6) Status Penelitian : Baru

Sehubungan dengan maksud tersebut di atas, maka dalam pelaksanaannya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

- a) Mentaati semua ketentuan / peraturan yang berlaku.
b) Melaporkan kepada Instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk yang diperlukan.
c) Surat Rekomendasi ini hanya berlaku bagi kegiatan : Penelitian.
d) Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari lokasi Penelitian.
e) Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.
f) Memperhatikan dan mentaati budaya dan adat istiadat setempat
g) Menyampaikan 1 (satu) Eks. Hasil penelitian kepada Gubernur Maluku Cq. Ka. Badan Kesbangpol Prov. Maluku.
h) Surat Rekomendasi ini berlaku sampai dengan 01 Oktober 2022, serta dicabut apabila terdapat penyimpangan/pelanggaran dari ketentuan tersebut.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ambon, 03 Agustus 2022

An. GUBERNUR MALUKU

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI MALUKU

URUSAN
KEPALA BIDANG BINA IDEOLOGI, WAWASAN
REBANGSAAN DAN KARAKTER BANGSA


ACHMAD WAUYAT, S.Sos
Pembina

NIP. 19670416 199803 1 004

Tembusan, disampaikan kepada Yth :

1. Gubernur Maluku di Ambon (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Maluku
3. Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Masyarakat Provinsi Maluku
4. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas Makassar
5. Sdr/i. Veneinsa Abrahams
6. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Raya Pattimura Nomor 1 Ambon 97124 - Lt. V Telp/ Fax. (0911) 351155
Website : www.malukuprov.go.id, email : kesbangpolpromal@malukuprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 074/ 28 / 01/ BKBP / X / 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : **ACHMAD WAULAT, S.Sos**
- b. Jabatan : Kepala Bidang Bina Ideologi, Wawasan Kebangsaan, Dan Karakter Bangsa Badan Kesbangpol Provinsi Maluku
- c. Alamat : Jalan Raya Pattimura No. 1 Ambon

dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

- a. Nama : **VEINEINSA ABRAHAMS**
- b. N I M : K01221109
- c. Identitas : Mahasiswa Prog. Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas Makassar

Telah selesai melaksanakan penelitian di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku dengan baik sesuai Surat Rekomendasi Penelitian yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi Maluku Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Maluku Nomor: 074/348/BKBP/VIII/2022 tanggal 03 Agustus 2022 dan Surat Keterangan Penelitian Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku Nomor : 893.5/589/Bapelkes, sebagai salah satu syarat penulisan skripsi dengan judul: "**Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ambon, 26 Oktober 2022

An. GUBERNUR MALUKU
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI MALUKU

Ub
KEPALA BIDANG BINA IDEOLOGI, WAWASAN
KEBANGSAAN, DAN KARAKTER BANGSA

ACHMAD WAULAT, S.Sos
Pembina
NIP. 19670416 199803 1 004

Tembusan, disampaikan kepada Yth :

1. Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas Makassar;
2. Sdri. Veneinsa Abrahams;
3. Arsip.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website: <https://fk.m.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 9089/UN4.14.1/TP.01.02/2022

Tanggal : 8 Agustus 2022

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No. Protokol	18222012164	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Vaneinsa Abrahams	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	1 Agustus 2022
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	1 Agustus 2022
Tempat Penelitian	Instansi Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 8 Agustus 2022 Sampai 8 Agustus 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof. dr. Veni Hadju, M.Sc., Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 8 Agustus 2022
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 8 Agustus 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditetapkan





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411)
585658 E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website :
www.fkm.unhas.ac.id

SURAT PERSETUJUAN ATASAN YANG BERWENANG

No: 7940/UN4.14.8/PT.01.04/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH
N I P : 19590605 198601 2 001
Jabatan : Ketua Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat Universitas
Hasanuddin

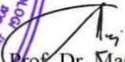
Menyatakan bahwa :

N a m a : Vaneinsa Abrahams
N I M : K012211009
Judul Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Balai
Pelatihan Kesehatan Provinsi Maluku

Disetujui untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut di atas.
Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Makassar, 18 Juli 2022
Ketua Program Studi S2 Kesehatan
Masyarakat


Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH
NIP. 19590605 198601 2 001

LAMPIRAN 6
CURRICULUM VITAE



DATA PRIBADI

Nama : Vaneinsa Abrahams, SKM
Tempat/Tanggal Lahir : Ambon, 23 Februari 1988
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Agama : Kristen Protestan
NIM : K012211009
Jurusan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)
Alamat : Jl. Ch. M. Tiahahu – RT/RW :001/002
Kelurahan Amantelu – Kecamatan Sirimau
Karang Panjang - Ambon
Email : vaneinsa@rocketmail.com
No.Hp : 081248498401

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamat SD Tahun 1999 di SD Kristen Belso B1 Ambon
2. Tamat SLTP Tahun 2002 di SLTP Negeri 1 Ambon
3. Tamat SMU Tahun 2005 di SMU Negeri 1 Ambon
4. Sarjana (S1) Tahun 2010 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasnuddin Makassar.