

PERSEPSI KEPALA RUANGAN TENTANG HASIL *RECRUITMENT* PERAWAT BERBASIS KOMPETENSI

Ernita Rante Rupang¹, Nurmaini², Roymond H. Simamora³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
ellyrupangfse@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi kepala ruangan tentang hasil recruitment perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan desain fenomenologi. Hasil penelitian ini memperoleh enam tema utama yaitu: utama 1) tujuan recruitment, 2) perbaikan yang dilakukan dalam recruitment, 3) hambatan implementasi recruitment, 4) manfaat recruitment, 5) faktor pendukung pelaksanaan recruitment, 6) harapan dari hasil recruitment. Simpulan, persepsi kepala ruangan terhadap hasil recruitment perawat berbasis kompetensi dapat membantu tim recruitment yang sekaligus bagian manajemen rumah sakit untuk memperoleh tenaga perawat yang profesional dan kompeten sesuai kebutuhan layanan.

Kata Kunci: Kompetensi, Perawat, Recruitment

ABSTRACT

This study explores the perceptions of the head of the room about the recruitment results of competency-based nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan. The research method used is qualitative research with a phenomenological design. The results of this study obtained six main themes, namely: 1) the purpose of recruitment, 2) improvements made in recruitment, 3) obstacles to recruitment implementation, 4) benefits of recruitment, 5) supporting factors for the performance of recruitment, 6) expectations of recruitment results. In conclusion, the head of the room's perception of competency-based nurse recruitment results can help the recruitment team, who is also a part of hospital management, obtain professional and competent nurses according to service needs.

Keywords: Competence, Nurse, Recruitment

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan berfokus pada keselamatan pasien sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan untuk memberikan kepuasan bagi pasien yang menerima layanan. Salah satu tuntutan pasien dalam menerima layanan adalah mendapatkan pelayanan yang bermutu dari setiap pemberi layanan di rumah sakit. Komisi Akreditasi Rumah Sakit KARS (2017) telah mereview standar akreditasi yang tertuang dalam Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit dengan maksud agar mutu pelayanan dan keselamatan pasien di Indonesia dapat lebih baik dan tidak kalah dengan rumah sakit di negara lain. Standar pemberi layanan diatur dalam SNARS pada Bab 5 yaitu Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKS), dinyatakan bahwa pimpinan menetapkan persyaratan

pendidikan, kompetensi, kewenangan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman staf untuk memenuhi kebutuhan memberikan asuhan kepada pasien.

Hasil penelitian Singh (2020) menyatakan bahwa perawat adalah tulang punggung kesehatan maka semua negara diharapkan untuk berinvestasi terhadap perawat sebagai bagian dari komitmen terhadap kesehatan. Glasper (2020) menyatakan bahwa perawat adalah aset yang paling berharga yang dimiliki oleh national health service (NHS) dan merupakan investasi bagi pemerintah maka perlu dipertimbangkan untuk pengembangan pendidikan berkelanjutan yang tercantum dalam pedoman kepegawaian pelayanan pasien di ruang rawat inap. Tenaga keperawatan memberikan layanan asuhan keperawatan, sehingga profesi perawat memiliki andil untuk mewujudkan kualitas pelayanan setiap saat secara profesional.

Carpentier et al., (2017) menyatakan bahwa untuk mendapatkan tenaga perawat sesuai dengan kebutuhan, kompetensi yang dibutuhkan maka dilakukan proses *recruitment* melalui media sosial. Menurut Renteria (2020) menyatakan bahwa untuk mengisi posisi yang kosong dalam pelayanan keperawatan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan merupakan bagian utama dari kegiatan *recruitment*. Hasil penelitian Coustas (2019) di Afrika Selatan menyatakan bahwa kelompok rumah sakit besar di Afrika Selatan merekrut perawat yang berketerampilan tinggi dan berdedikasi untuk meningkatkan pelayanan sesuai dengan tuntutan pelayanan.

Tujuan diadakannya *recruitment* adalah menciptakan kumpulan sumber daya manusia yang memenuhi syarat untuk organisasi dengan menarik lebih banyak karyawan untuk ditetapkan dalam organisasi. Proses seleksi yang merupakan bagian dari *recruitment* bertujuan memilih sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi berbagai posisi yang dibutuhkan dalam organisasi (Aulia, 2019). Hasil penelitian Mbugua & Kamaara (2017) Menyatakan bahwa semakin objektif perekrutan dan kriteria pemilihan SDM, maka kinerja akan semakin baik. Gunawan et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi digunakan untuk membandingkan dan membedakan kapasitas perawat, maka proses *recruitment* akan mudah jika perawat menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Komitmen untuk perekrutan perawat dengan berfokus pada peran perawat dapat mengakibatkan penurunan *turn over*, kerjasama dengan instansi pendidikan dan instansi lain dapat meningkatkan efektifitas *recruitment* sehingga sumber daya manusia yang direkrut mengisi lowongan sesuai dengan kebutuhan pelayanan (Gion & Abitz, 2019).

Penerimaan SDM dengan prioritas lulusan STIKes Santa Elisabeth menghasilkan perawat yang diterima lebih banyak yang baru tamat, belum berpengalaman, kurang kompeten dan juga kurang memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan pelayanan di rumah sakit yang lain. Meningkatnya *turnover* perawat khususnya yang masih menjalani tahap orientasi menjadi permasalahan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Tingginya jumlah sumber daya manusia (SDM) yang keluar pada bulan pertama menunjukkan adanya kesalahan pada pihak yang menerima. Kesalahan tersebut bisa terjadi karena SDM yang diterima tidak mencirikan atau menggambarkan kebutuhan ruangan. Kajian kebutuhan ruangan dengan SDM yang akan di *supply* ke ruangan yang membutuhkan merupakan kegiatan *recruitment*. Maka menjadi perhatian bagi pihak manajemen rumah sakit agar memberikan perhatian khusus pada pentingnya perencanaan dan proses pelaksanaan *recruitment* perawat.

Recruitment perawat yang dilaksanakan di tempat penelitian menggunakan panduan *recruitment* yang tersedia. Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai hasil *recruitment*, namun penelitian ini memfokuskan pada persepsi kepala ruangan tentang

hasil *recruitment* perawat berbasis kompetensi yang belum pernah dilakukan di tempat penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk mengeksplorasi persepsi kepala ruangan dan tim *recruitment* yang merupakan bagian manajemen rumah sakit. Partisipan dalam penelitian adalah tim *recruitment* perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang terdiri dari wakil direktur pelayanan keperawatan, ketua komite keperawatan, kepala bagian perawatan umum, kepala bagian perawatan intensif, kepala bagian HRD, kepala bagian perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dan kepala ruangan. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 16 orang yang terdiri dari 10 orang kepala ruangan yang terlibat kegiatan *Focus group discussion* (FGD) dan 6 orang tim *recruitment* pada *in depth interviews*.

Pengumpulan data melalui metode *focus group discussion* (FGD) dan *in depth interview* dalam waktu kurang lebih 60 menit. Pada saat melakukan *focus group discussion* (FGD) dan *in depth interview* peneliti menggunakan panduan *focus group discussion* (FGD) dan *in depth interview* sebagai alat bantu dalam mengajukan pertanyaan kepada partisipan. Data yang diperoleh dari *FGD* dan *In depth interviews* dimasukkan ke dalam bentuk transcript kemudian dianalisa dengan menggunakan teknik *content analysis*.

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1
Karakteristik Demografi Partisipan
(Tim *Recruitment* dan Kepala Ruangan)

No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Usia		
	25-30 tahun	2	12,5%
	31-35 tahun	2	12,5%
	36-40 tahun	5	31,25%
	>40 tahun keatas	7	43,75%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	4	25%
	Perempuan	12	75%
3	Pendidikan Terakhir		
	S2	1	6,25%
	Ners	15	93,75%
4	Jabatan		
	Wakil Direktur Pelayanan Keperawatan	1	6,25%
	Ketua Komite Keperawatan	1	6,25%
	Kepala Bagian Rawat Inap	2	12,25%
	Kepala Unit PPSDM	1	6,25%
	Kepala Bagian SDM	1	6,25%
	Kepala Ruangan	10	62,5%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa partisipan lebih banyak pada kelompok usia > 40 tahun keatas (43,75%), jenis kelamin partisipan mayoritas perempuan yaitu 12 orang (75%), latar belakang pendidikan mayoritas ners yaitu 15 orang (93,7%) sedangkan jabatan sebagian besar kepala ruangan yaitu 10 orang (62,5%).

Kegiatan *FGD* dan *in depth interviews* yang dilakukan secara langsung dengan partisipan, menghasilkan 6 tema yaitu 1) tujuan *recruitment*, 2) perbaikan yang dilakukan dalam *recruitment*, 3) hambatan yang dialami dalam implementasi *recruitment*, 4) manfaat dari *recruitment*, 5) faktor pendukung dalam pelaksanaan *recruitment*, 6) harapan hasil *recruitment* perawat berbasis kompetensi.

Tema 1 Tujuan *Recruitment* Perawat Berbasis Kompetensi

Partisipan menyatakan bahwa tujuan *recruitment* perawat berbasis kompetensi membantu tim *recruitment* untuk memperoleh perawat yang profesional dan kompeten sesuai dengan kebutuhan layanan. Hal tersebut dinyatakan oleh partisipan dalam ungkapan berikut ini:

“...tapi dengan adanya metode rekrutmen ini memang sangat bagus, jadi kita memang tidak terlalu banyak mendapat perawat yang bisa lulus ujian seleksi tapi hasilnya memang berbobotlah dibandingkan selama bertahun-tahun asal diterima aja” P2

“...soalnya memang agak sulit ya, tapi karena sudah dibedakan tipenya perawat D3 dengan ners, ya, jadi lebih bagus memang, jelas dia kompetensinya, ujian praktek juga begitu, baguslah memang jadi sangat menolong ruangan tidak capek kita mengajari, ya,, sudah lebih pintar gitu” P7

“...janganlah diganti lagi nanti cara ini kalau berganti pejabat, kita kan kadang seperti itu, ganti pejabat, ya ganti semua cara padahal kan sudah bagus sekali ini, apalagi untuk kami di ruangan sangat membantu sekali”(P1)

Tema 2 Perbaikan yang Dilakukan dalam *Recruitment* Perawat

Partisipan menyatakan bahwa perbaikan yang dilakukan adalah prosedur *recruitment* dilaksanakan sesuai dengan regulasi, pedoman, standar prosedur operasional yang telah terbentuk dengan alur yang jelas dan melibatkan seluruh tim *recruitment* dari bagian keperawatan. Dinyatakan oleh partisipan dengan ungkapan sebagai berikut:

“....boleh tetapi harus ada limit waktunya misalnya untuk narkoba 1 bulan terakhir, untuk hasil darah dari laboratorium klinik yang terakreditasi misalnya Prodia” (P1)

“...tapi benarlah wawancara ini tahap akhir karena disitulah semua disampaikan” (P2)

“bagus sekali cara prosedur ini, orang luar kan tau juga kapan kita menerima perawat, jadi tidak asal-asal terima, kita menunggu pula mereka datang, padahal yang tidak kompeten sedikitpun tapi ya itulah ya karna dari sekolah kita kita terimalah semua. Jadi kita benarlah menggunakan pedoman yang sudah ada ini...”

Tema 3 Hambatan yang Dialami dalam Tahap *Recruitment*

Hambatan yang ditemukan dalam setiap tahap sesuai alur *recruitment*: jumlah pelamar tidak mencapai jumlah perawat yang dibutuhkan, hasil uji tulis belum tercapai sesuai standar, fasilitas untuk uji *skill* tidak lengkap jika dilakukan di lab *skill*, biaya tes kesehatan mahal. Hal tersebut dinyatakan oleh partisipan dengan ungkapan:

“....standar kitapun adanya 70 Cuma 60 pun tidak tercapai maka diturunkanlah standarnya.” (P7)

“praktek harus lebih tinggi, cuma bagaimana seperti ketika harusnya kan uji skill tidak langsung ke pasien.” (P3)

“sebenarnya kan masih belum cukup perawat yang kita terima ini karena ya ada standar tidak lulus mereka padahal lulusan kita itu yang tidak lulus, bagaimanalah cara kita supaya lebih banyak lagi yang lulus ya,,, tapi jangan diturunkan standar kelulusannya” (P6)

“,,,bisalah buk direktur, diturunkanlah sedikit harga tes kesehatan itu memang terlalu mahal itu, diulang-ulang lagi narkoba,,,cukuplah 1 kali ah kan yang penting masih berlaku” (P9)

Tema 4 Manfaat dari Recruitment Perawat Berbasis Kompetensi

Manfaat dari *recruitment* perawat berbasis kompetensi yang dilaksanakan sesuai kebijakan, pedoman, dan standar prosedur operasional mendapatkan hasil lebih optimal dibandingkan hasil *recruitment* menggunakan kebijakan yang lama. Manfaat tersebut dinyatakan partisipan dengan ungkapan berikut:

“...ada manfaatnya, artinya ada perbedaan, kita kerja juga enak, gak nanya lagi habis itu kemana, kalau ini kan sudah jelas.” (P1)

“sebenarnya kalau sudah ada ini juga sudah tidak terlalu kuatir lagi kekurangan tenaga, asal sesuai upah jugalah buk direktur ya.” (P2)

Tema 5 Faktor Pendukung dalam Pelaksanaan Recruitment

Faktor pendukung dalam pelaksanaan *recruitment*: kerjasama antar pihak manajemen dan semua yang terlibat dalam proses *recruitment* perawat, komitmen dalam melaksanakan regulasi, pedoman, SPO, keterbukaan pihak manajemen rumah sakit menerima masukan dari luar. Dinyatakan oleh partisipan dengan ungkapan sebagai berikut:

“... sebenarnya bisa gak ada nilai dari hasil wawancara kita kuantifikasikan gitu, bisa di nilai disiplin dan yang lain-lain, bagaimanalah kita menilai itu, bisalah dibantu dari pembimbing ya, tim seleksi punya komitmen untuk melaksanakan ini, kerjasama antar tim.” (P1)

“...mulai dari persiapan ketua tim seleksi sudah memberitahukan ke anggota apa yang akan dilakukan.” (P7)

“... bagus sekali memang karena kami yang memakai ini dilibatkan pihak manajemen, jadi ada jugalah kesempatan kami untuk bicara, ya menilai yang mau diterima gitu” (P12)

Tema 6 Harapan dari Hasil Recruitment Perawat Berbasis Kompetensi

Harapan dari hasil *recruitment* perawat adalah: proses *recruitment* sesuai standar dan lebih bermutu, hasil *recruitment* lebih optimal, untuk peneliti berikutnya tetap melibatkan pihak manajemen tidak hanya penelitian di lapangan. Harapan tersebut dinyatakan oleh partisipan dengan ungkapan:

“...harapan ya dengan adanya begini proses terstandar, hasilnya juga akan lebih baik.” (P1)

“....harapannya ya, pihak manajemen juga ya tidak memberikan harapan yang tidak jelas, penerimaannya bagus sampai didalam yah,,, maka marilah kita berusaha memperbaiki. Harapannya sih kalau ada peneliti melibatkan manajemen tidak hanya langsung lapangan, seperti ini langsung melibatkan manajemen.” (P2)

PEMBAHASAN

Penelitian Silviana & Darmawan (2019) menyatakan bahwa kompetensi tenaga kesehatan adalah faktor sangat penting untuk meningkatkan layanan kesehatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gambaran persepsi kepala ruangan dan tim *recruitment* perawat tentang pelaksanaan kegiatan *recruitment* perawat berbasis kompetensi. Tema pertama menunjukkan tujuan dari diadakannya *recruitment* perawat yaitu untuk memperoleh perawat yang profesional dan kompeten sesuai dengan kebutuhan layanan. Tujuan diadakannya *recruitment* menurut hasil penelitian Renteria (2020) adalah perekrutan yang dilakukan dengan mengutamakan kualifikasi dilakukan untuk mengisi posisi yang kosong dalam layanan keperawatan. Salah satu alasan merekrut SDM di rumah sakit adalah kekurangan tenaga perawat yang disebabkan oleh *turn over* yang setiap tahun meningkat oleh karena itu perekrutan dilakukan berdasarkan jumlah kekurangan SDM (Permatasari, 2019). Hasil penelitian Ashwood et al., (2018) menyatakan bahwa tujuan utama *recruitment* adalah mencari tenaga perawat sesuai dengan kualifikasi untuk pelayanan yang profesional demi pencapaian kepuasan penerima layanan.

Muslim & Sutinah (2020) menyatakan bahwa perawat merupakan SDM terbesar yang memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien sesuai kompetensi dan kewenangannya. Dengan bertambahnya kemampuan dan kompetensi akan dapat dijadikan dasar untuk penentuan karier perawat. Standar kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu yang menjadi ciri dari seorang profesional. Jika perawat dapat menunjukkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik dalam bekerja maka perawat akan mudah dalam melakukan asuhan keperawatan (Indriani, 2018). Hisgen et al., (2018) menyatakan bahwa mendesain ulang proses *recruitment* mendukung efisiensi operasional organisasi terkait *recruitment* perawat.

Tema kedua yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu perbaikan yang dilakukan dalam *recruitment* perawat adalah komitmen pihak manajemen untuk melaksanakan kegiatan *recruitment* sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Standar prosedur untuk praktik perlu ditinjau untuk memastikan bahwa pelayanan dilakukan secara konsisten sesuai dengan pedoman (Ost et al., 2020). Perekrutan yang dilakukan dengan objektif akan memiliki pengaruh kinerja SDM karena memungkinkan institusi untuk merekrut SDM yang terbaik maka *recruitment* dan seleksi SDM harus dilakukan berdasarkan prestasi dengan melibatkan *recruitment* internal dan eksternal, sebaliknya perencanaan kebutuhan *recruitment* yang tidak efektif mengakibatkan kekurangan SDM dalam pemberian pelayanan (Maré et al., 2019).

Kordes et al., (2020) menyatakan bahwa *recruitment* perawat akan semakin ketat karena menuntut standar dalam praktik sehingga *recruitment* dilakukan tidak berdasarkan nir laba tetapi kualifikasi sesuai standar pelayanan. *Recruitment* yang dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi layanan akan tercapai jika didukung oleh pihak manajemen/manajer melalui kepedulian terhadap staff terutama memperhatikan keseimbangan antara kerja dengan upah yang diterima (Steele-Moses, 2018). Kesuksesan *recruitment* ditentukan oleh persiapan, perencanaan secara fleksibel yang mencakup kebutuhan untuk mengisi kekosongan posisi dalam pelayanan dan untuk mengantisipasi kemungkinan kekurangan tenaga (Johnson et al., 2018).

Beberapa hambatan yang ditemukan dalam proses *recruitment* yaitu: jumlah perawat yang melamar dan diterima tidak memenuhi jumlah kebutuhan layanan dan meningkatnya *turn over* perawat sebelum masa orientasi. Penelitian Kumaladewi (2018) menyatakan bahwa terbatasnya sumber daya manusia dalam proses rekrutmen, dikarenakan tidak ada tenaga khusus untuk membantu penerapan evaluasi manfaat rekrutmen dalam hubungannya dengan media sosial. Beech et al., (2019) menunjukkan bahwa tingkat kekosongan perawat di *nurse health service* sangat tinggi diakibatkan oleh *turn over*. Hambatan dalam pelaksanaan *recruitment* adalah keuangan yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari masing-masing pengambil keputusan (Johnson et al., 2018). Penelitian Molokomme et al., (2018) di Afrika Selatan menunjukkan bahwa kesalahan pengelolaan dana dan pengeluaran secara tidak teratur serta komunikasi yang tidak efektif dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam implementasi *national health insurance*. Hal ini menimbulkan sebuah kesenjangan bagi petugas kesehatan. Kemungkinan faktor iklim organisasi menjadi penghambat perawat untuk memanfaatkan sepenuhnya kompetensi, profesionalisme sesuai dengan ruang lingkup praktik keperawatan (Alenius, 2019).

Manfaat dari *recruitment* perawat berbasis kompetensi adalah dengan melaksanakan prosedur yang benar membantu tim *recruitment*, manajemen rumah sakit untuk memperoleh perawat yang profesional dan kompeten sesuai dengan kebutuhan layanan. Hovland et al., (2018) menyatakan bahwa kompetensi menjadi fokus untuk pelayanan perawat di masa depan karena kompetensi dapat digunakan untuk menilai pelayanan perawat baik pengetahuan, *skill* dan praktik.

Faktor pendukung pelaksanaan *recruitment* yaitu: kerjasama antar pihak manajemen dan semua yang terlibat dalam proses *recruitment* perawat, komitmen dalam melaksanakan regulasi, pedoman, SPO, keterbukaan pihak manajemen rumah sakit menerima masukan dari luar. Harapan dari hasil *recruitment* perawat adalah adanya komitmen dari pihak manajemen dan tim *recruitment* untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan sehingga hasil kegiatan *recruitment* lebih sesuai dengan kebutuhan pelayanan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menghasilkan 6 tema mengenai persepsi kepala ruangan tentang hasil *recruitment* perawat berbasis kompetensi di rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yaitu: tujuan *recruitment*, 2) perbaikan yang dilakukan dalam *recruitment*, 3) hambatan implementasi *recruitment*, 4) manfaat *recruitment*, 5) faktor pendukung pelaksanaan *recruitment*, 6) harapan dari hasil *recruitment*. Persepsi kepala ruangan dan tim *recruitment* terhadap hasil kegiatan *recruitment* perawat membantu untuk memperoleh tenaga perawat yang profesional dan kompeten walaupun dari segi jumlah yang diterima belum optimal sesuai kebutuhan pelayanan.

SARAN

Pihak manajemen rumah sakit memiliki komitmen untuk melaksanakan kegiatan *recruitment* sesuai dengan regulasi, pedoman *recruitment* yang telah diberlakukan. Peneliti juga merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan evaluasi terhadap hasil *recruitment* yang memberikan pelayanan di ruang rawat inap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alenius, L. S. (2019). Conditions for Care-Factors in the Nurse Work Environment Related to Safe and High Quality Care in Acute Care Hospitals. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 96(1), 135–136. <https://openarchive.ki.se/xmlui/handle/10616/46534>
- Ashwood, L., Macrae, A., & Marsden, P. (2018). Recruitment And Retention In General Practice Nursing: What About Pay? *Practice Nursing*, 29(2), 83–87. <https://doi.org/10.12968/pnur.2018.29.2.83>
- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari MERR Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107–119. DOI: 10.33086/mtphj.v3i2.690
- Beech, J., Bottery, S., Charlesworth, A., Evans, H., Gershlick, B., Hemmings, N., Imison, C., Kahtan, P., McKenna, H., & Murray, R. (2019). Closing The Gap: Key Areas For Action On The Health And Care Workforce. *London, UK: Kings Fund*. <https://www.kingsfund.org.uk/publications/closing-gap-health-care-workforce>
- Carpentier, M., Van, H. G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B., & Jacobs, G. (2017). Recruiting Nurses Through Social Media: Effects On Employer Brand And Attractiveness. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2696–2708. DOI: 10.1111/jan.13336
- Cousta, E. L. (2019). Factors Impacting the Retention of Registered Nurses Recruited From India to Work in South African Hospitals: A Case Study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 10, 6–13. DOI: 10.1016/j.ijans.2018.11.003
- Gion, T., & Abitz, T. (2019). An Approach to Recruitment and Retention of Certified Nursing Assistants Using Innovation and Collaboration. *Journal of Nursing Administration*, 49(7–8), 354–358. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000767>
- Glasper, A. (2020). Strategies to Enhance Nursing Recruitment. *British Journal of Healthcare Assistants*, 14(2), 70–73. DOI: 10.12968/bjha.2020.14.2.70
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., & Fisher, M. L. (2019). Competence-Based Human Resource Management in Nursing: A Literature Review. *Nursing Forum*, 54(1), 91–101. <https://doi.org/10.1111/nuf.12302>
- Hisgen, S. A., Page, N. E., Thornlow, D. K., & Merwin, E. I. (2018). Reducing RN Vacancy Rate: A Nursing Recruitment Office Process Improvement Project. *Jona: The Journal of Nursing Administration*, 48(6), 316–322. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000621
- Hovland, G., Kyrkjebø, D., Andersen, J. R., & Råholm, M. B. (2018). Self-Assessed Competence among Nurses Working in Municipal Health-Care Services in Norway. *British Journal of Community Nursing*, 23(4), 162–169. DOI: 10.12968/bjcn.2018.23.4.162
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 25–32. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/332>
- Johnson, A. M., Jones, S. B., Duncan, P. W., Bushnell, C. D., Coleman, S. W., Mettam, L. H., Kucharska-Newton, A. M., Sissine, M. E., & Rosamond, W. D. (2018). Hospital Recruitment for a Pragmatic Cluster-Randomized Clinical Trial: Lessons Learned from the Compass Study. *Trials*, 19(1), 1–9. DOI: 10.1186/s13063-017-2434-1
- KARS, K. A. R. (2017). Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. *Jakarta: KARS*

- Kordes, J., Pütz, R., & Rand, S. (2020). Analyzing Migration Management: On the Recruitment of Nurses to Germany. *Social Sciences*, 9(2), 19. DOI: 10.3390/socsci9020019
- Kumaladewi, A. (2018). Efektifitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 29–40. <https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/165>
- Marć, M., Bartosiewicz, A., Burzyńska, J., Chmiel, Z., & Januszewicz, P. (2019). A Nursing Shortage—A Prospect of Global and Local Policies. *International Nursing Review*, 66(1), 9–16. DOI: 10.1111/inr.12473
- Mbugua, R. W. K., & Kamaara, M. (2017). Influence of Recruitment and Selection Criteria on EMployee Retention in the Insurance Industry in Kenya. *Journal of Human Resource and Leadership*, 2(7), 17–40. DOI: 10.47604/jhr1.484
- Molokomme, V. K., Seekoe, E., & Goon, D. T. (2018). The Perception of Professional Nurses About the Introduction of the National Health Insurance (NHI) in A Private Hospital in Gauteng, South Africa. *The Open Public Health Journal*, 11(1), 234–242. DOI: 10.2174/1874944501811010234
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(1), 16–27. DOI: 10.29241/jmk.v6i1.262
- Ost, K., Blalock, C., Fagan, M., Sweeney, K. M., & Miller-Hoover, S. R. (2020). Aligning Organizational Culture And Infrastructure to Support Evidence-Based Practice. *Critical Care Nurse*, 40(3), 59–63. DOI: 10.4037/ccn2020963
- Permatasari, A. D. S. (2019). Pengaruh Pemasaran Internal terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal di Kota Makassar. *Jurnal Mitrasedhat*, 9(2), 650-663. <https://journal.stikmakassar.com/a/article/view/53>
- Renteria, A. (2020). Recruiting and Retaining NP Preceptors. *DNP_QUALIFYING*, 88. https://repository.usfca.edu/dnp_qualifying/28
- Silviana, S., & Darmawan, E. S. (2019). Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 35-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v4i1.3204>
- Singh, S. (2020). Nursing Humanities, Nurturing Compassion: Sustaining the Global Nursing and Midwifery Agenda. *Research & Humanities in Medical Education*, 7, 1–3. <https://www.rhime.in/ojs/index.php/rhime/article/view/253/271>
- Steele-Moses, S. (2018). Recruitment Attributes Important to New Nurse Graduates Employed on Adult Medical-Surgical Units. *Medsurg Nursing*, 27(5), 310-328. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=ovfft&NEWS=N&AN=00008484-201809000-00009>