

PENINGKATAN KOMPETENSI PERAWAT SESUAI LEVEL PERAWAT KLINIS (PK)

Sugeng Riyanto¹, Rr. Tutik Sri Hariyati², Cori Tri Suryani³
Universitas Indonesia^{1,2}
RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo³
Sugeng.riyanto11@ui.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi perawat sesuai level PK dengan menerapkan sistem pengingat untuk pelaksanaan pelatihan-pelatihan. Metode yang digunakan berupa laporan inovasi program dengan pendekatan ADDIE (*Assesment Analysis, Design, Development, Implementation dan Evaluation*). Hasil penelitian pada *assesment* awal menunjukkan Perawat yang masih membutuhkan pelatihan sesuai Levek PK sebanyak 98%, kepala ruang yang mempunyai perencanaan *Continuing Profesional Development* (CPD) sebanyak 82%, Kepala Ruang yang masih membutuhkan pelatihan untuk membuat *Continuing Profesional Development* (CPD) sebanyak 94%. Hasil penelitian setelah dilakukan uji coba format inovasi menunjukkan 88% responden mengatakan format Data Pelatihan Perawat sesuai levek PK mudah digunakan, 88% mengatakan format data pelatihan sesuai Level PK sangat membantu dalam mengumpulkan data awal pelatihan perawat dan 100% responden mengatakan akan dengan senang hati mengisi apabila format ini dijalankan di Rumah Sakit. Kemudian dilakukan inovasi pembuatan prototype format mapping pelatihan perawat dan sistem pengingat pelatihan perawat sesuai level PK. Simpulan, setelah dilakukan uji coba pada salah satu unit keperawatan format mapping dan sistem pengingat pelatihan perawat sesuai level PK dapat direkomendasikan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan Perawat Sesuai Level PK

ABSTRACT

This study aims to improve the competence of nurses according to the PK level by implementing a reminder system for conducting training. The method used is a program innovation report using the ADDIE approach (Assessment Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation). The results of the research on the initial assessment showed that 98% of nurses still needed training according to Level PK, 82% of room heads who had Continuing Professional Development (CPD) planning, 94% of room heads who still required training to make Continuing Professional Development (CPD). The results of the study after testing the innovation format showed that 88% of respondents said the Nurse Training Data format according to the PK level was easy to use, 88% said the training data format according to the PK Level was constructive in collecting initial data on nurse training and 100% of respondents said they would be happy to fill it out if This format is carried out in hospitals. Then, an innovation was made to make a

prototype mapping format for nurse training and a nurse training reminder system according to the PK level. In conclusion, the format mapping and training reminder system for nurses according to the PK level can be recommended after conducting trials on one of the nursing units.

Keywords: Competence, Nurse Training According to PK Level

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik harus dilakukan sesuai dengan kewenangan yang didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya. Jenis tenaga kesehatan tertentu yang memiliki lebih dari satu jenjang pendidikan memiliki kewenangan profesi sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensi (Undang-Undang No.36 Tahun 2014). Kompetensi yang dimiliki seorang perawat sebagai dasar dan juga modal utama dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan. Kompetensi klinis perawat merupakan suatu masalah sentral dalam praktik Keperawatan (Nabizadeh-Gharghozar et al., 2021). Dalam mengelola pelayanan keperawatan peran dan fungsi kepala bidang keperawatan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala bidang keperawatan bertanggungjawab terhadap pelayanan keperawatan. Pengelolaan pelayanan keperawatan harus dilaksanakan dengan optimal oleh seluruh jajaran manajerial keperawatan demi terjaminnya kualitas asuhan dan keselamatan pasien (Dewi et al., 2021a). Manajer keperawatan harus mampu menjalankan lima fungsi manajemen yang terdiri dari planning, organizing, staffing, actuating dan controlling serta memiliki peran interpersonal, informational, dan decisional.

Akreditasi adalah pengakuan terhadap Rumah Sakit yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara Akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri, setelah dinilai bahwa Rumah Sakit itu memenuhi Standar Pelayanan Rumah Sakit yang berlaku untuk meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit secara berkesinambungan (Permenkes RI, 2012). Akreditasi JCI (Joint Commission International) adalah salah satu lembaga independen, organisasi non profit yang mengevaluasi dan mengakreditasi organisasi pelayanan Kesehatan (Ziegler, 2019). Tujuan diadakannya akreditasi yaitu 1) meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit; 2) meningkatkan keselamatan pasien Rumah Sakit; 3) meningkatkan perlindungan bagi pasien, masyarakat, sumber daya manusia Rumah Sakit dan Rumah Sakit sebagai institusi; 4) mendukung program Pemerintah di bidang kesehatan. Pada kondisi ini, manager keperawatan perlu menjadi penggerak dan agen pembaharu. Harapan dalam kegiatan residensi ini, mahasiswa dapat berkontribusi dan bekerja sama dengan kelompok substansi pelayanan keperawatan di RS X di Jakarta untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi perawat sesuai level PK.

Dari hasil pengambilan data sekunder di unit lantai 4 zona B Gedung A RS X di Jakarta didapatkan pelatihan perawat-perawat belum sesuai dengan Level PK. Sebagian besar masih pelatihan-pelatihan wajib dari Rumah Sakit seperti pelatihan PPI, Bantuan Hidup Dasar dan lain-lain. Dari hasil kuesioner Perawat menyebutkan bahwa Perawat masih membutuhkan pelatihan yg mendukung kompetensi 98%. Belum semua kepala ruang sudah membuat *Continuing Professional Development*. Baru 82% Kepala Ruang yang sudah membuat *Continuing Professional Development (CPD)*. Kepala ruangan masih membutuhkan pelatihan untuk membuat *Continuing Professional Development (CPD)* (94%). Ditambah lagi karena sistem IT

masih dalam tahap pengembangan dan panduan *Continuing Professional Development (CPD)* masih direvisi di Komite Keperawatan. Sehingga peningkatan kompetensi Perawat sesuai level Perawat Klinis (PK) ini menjadi belum maksimal dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan berupa laporan inovasi program dengan pendekatan ADDIE (*Assesment Analysis, Design, Development, Implementation dan Evaluation*). Dilaksanakan dalam waktu 6 minggu yaitu bulan September - Oktober 2022 di Lantai 4 Zona B Gedung A RS X Jakarta, dengan perawat dan kepala ruang sebagai responden dan peneliti adalah mahasiswa residensi kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Residensi sudah mendapatkan ijin dari Rumah Sakit X Jakarta dan didukung dengan adanya MOU antara Universitas dengan Rumah Sakit.

Tahap pertama yaitu *assesment analysis* dilaksanakan pada tanggal 5-21 September 2022. Identifikasi (diagnosis) masalah melalui wawancara Bidang Keperawatan, Diklat dan Kepala Ruangan. Melakukan observasi kegiatan kepala ruangan dalam menjalankan peran dan fungsi manajemen sebagai perawat manajer. Survei melalui kuesioner dilakukan terhadap perawat pelaksana, perawat primer, kepala ruangan, pengawas keperawatan, *clinical care manager* dan komite keperawatan. Jumlah sample perawat pelaksana 148 (77,5%), perawat primer 27 (14,1%), kepala ruang 5 (2,6%), pengawas keperawatan 8 (4,2%), *clinical care manager* 2 (1%) dan komite keperawatan 1 (0,5%). Responden melakukan pengisian survei melalui *Google Form* sehingga data yang diperoleh cepat. Penjelasan tujuan dan topik wawancara diberikan sebelum kegiatan, dilanjutkan dengan penandatanganan lembar persetujuan sebagai partisipan.

Tahap *Design dan Development* adalah analisis dan umpan balik dilaksanakan pada tanggal 22 September 2022 melalui *zoom meeting* yang diikuti oleh 37 peserta diantaranya bidang keperawatan, komite keperawatan dan manajer keperawatan, untuk merencanakan tindakan penyelesaian masalah. Umpan balik tentang apa yang telah ditemukan dari langkah-langkah identifikasi (diagnosis) masalah dan analisis melalui *brain storming* dan diskusi terarah. Kemudian bersama-sama mengembangkan rencana tindakan untuk menghasilkan perubahan yang diperlukan. Dalam *Design dan Development* dilakukan pengembangan dengan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) dan format pengingat pelatihan yang berbasis *spreadsheet* dan terhubung oleh email.

Tahap *Implementation* yaitu tindakan dilaksanakan pada tanggal 26 September - 12 Oktober 2022, tindakan bersama agen perubahan melakukan tindakan yang spesifik yang telah diidentifikasi untuk memperbaiki masalah. Kegiatan ini berupa sosialisasi menggunakan *zoom meeting* yang diikuti oleh 23 peserta dari bidang keperawatan, komite keperawatan dan manajer keperawatan. Dilanjutkan mini workshop yang diikuti oleh 15 orang dari kepala ruang dan CCM. Kemudian dilakukan uji coba kepada 8 orang terdiri dari kepala ruang dan staf pada tanggal 12 Oktober 2022. Pada tahap *evaluation* sebagai evaluasi dilakukan survei dengan kuesioner dengan jumlah peserta sebanyak 8 orang yang di distribusikan melalui *Google Form*.

HASIL PENELITIAN

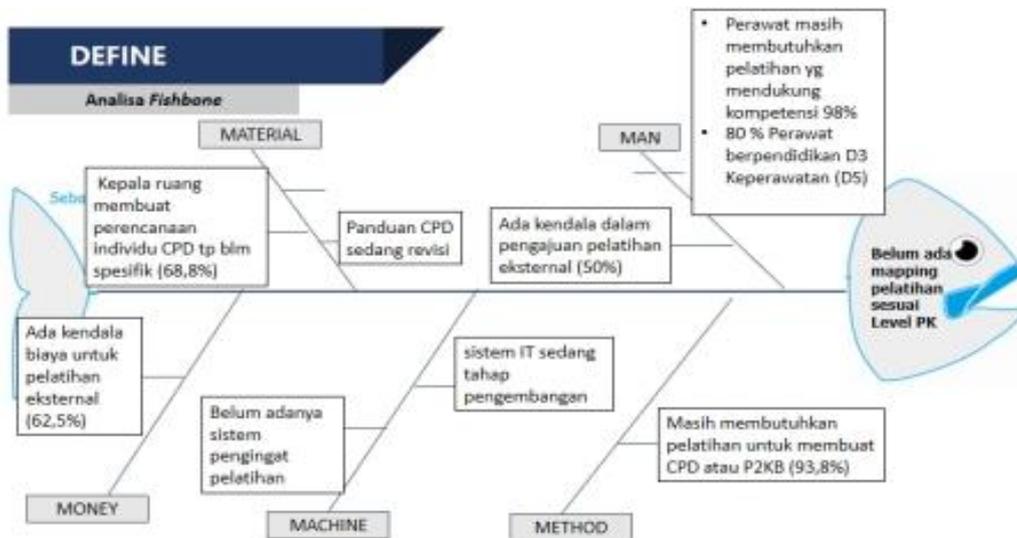
Pada tahap Assessment Analysis dilakukan identifikasi masalah melakukan survey awal dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 191 orang yang terdiri dari kepala ruang dan perawat.

Tabel. 1
Hasil survey awal Tahun 2022

No	Variabel	SS	S	TS	STS
1	Mebutuhkan Pelatihan yang mendukung kompetensi	27%	71%	1%	0%
2	Mempunyai Continuing Professional Development (CPD)	13%	69%	19%	0%
3	Mebutuhkan pelatihan untuk menyusun Continuing Professional Development (CPD)	56%	38%	6%	0%

Tabel 1 mendeskripsikan bahwa Perawat yang masih membutuhkan pelatihan sesuai Levek PK sebanyak 98%. Kepala Ruangan yang sudah mempunyai perencanaan *Continuing Professional Development (CPD)* sebanyak 82%. Kepala Ruangan masih membutuhkan pelatihan untuk membuat *Continuing Professional Development (CPD)* sebanyak 92%.

Pada tahap analisis masalah, dari data-data diatas dianalisa dengan menggunakan *Fishbone*, didapatkan masalah belum ada mapping pelatihan sesuai level PK.



Gambar. 1
Fishbone Analisis Masalah

Kemudian dilanjutkan pada tahap *design* dan *development* dilakukan penyelesaian masalah bersama dengan menggunakan intervensi dengan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP), intruksi kerja dan format pengingat pelatihan perawat sesuai level PK. Dan ditindak lanjuti dalam bentuk *Plan Of Action (POA)*.

Tahap implementasi dari tindakan dalam bentuk *Plan Of Action* (POA) dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan dan pengendalian. Pada fungsi perencanaan implementasi yang dilakukan dengan telaah literatur (Buku putih, PMK 40 tahun 2017 dan KMK 425 tahun 2020), Penyusunan Draft SOP, Instruksi Kerja, Tools Mapping Pelatihan Perawat dan Merancang sistem pengingat Pelatihan Perawat sesuai Level PK. Dan dilanjutkan dengan berkonsultasi dengan pembimbing dan bidang keperawatan. Pada fungsi pengorganisasian dan *staffing* dengan melakukan koordinasi dengan bidang keperawatan, komite keperawatan dan perwakilan perawat manajer dari unit terkait dan untuk memperkuat inovasi dilakukan *hiring expert* dengan kepala bidang keperawatan. Kemudian dilakukan sosialisasi kepada kepala ruang tentang rancangan prototype format pengingat pelatihan perawat sesuai level PK dan untuk lebih memahami rancangan prototype dilakukan mini workshop. Rancangan prototype di uji coba di salah satu unit keperawatan yang ditunjuk dari awal oleh bidang keperawatan. Hasilnya mendapatkan *feedback* positif terhadap rancangan Standar Operasional Prosedur (SOP), Instruksi Kerja dan Format Pengingat Pelatihan Perawat sesuai Level PK.

Pada tahap evaluasi, setelah dilakukan uji coba di salah satu unit keperawatan kemudian dilakukan evaluasi dengan menggunakan kuesioner. Responden mengisi dalam format *Google Form*. Karakteristik responden yang melakukan uji coba instruksi kerja dan *prototype* sistem pengingat pelaksanaan pelatihan perawat sesuai level PK ada 8 responden yang terdiri dari perawat pelaksana, perawat primer dan kepala ruangan.

Tabel. 2
Hasil survey akhir Tahun 2022

No	Variabel	SS	S	TS	STS
1	Format Data Pelatihan Perawat sesuai level PK (prototype) mudah di aplikasikan	0%	88%	13%	0%
2	Format Data Pelatihan Perawat sesuai level PK (prototype) sangat membantu dalam mengumpulkan data awal pelatihan perawat	0%	88%	13%	0%
3	Dengan senang hati mengisi form apabila diterapkan Rumah Sakit	0%	100%	0%	0%

Tabel 2 mendeskripsikan bahwa 88% responden mengatakan format Data Pelatihan Perawat sesuai level PK mudah digunakan. Sebanyak 88% responden mengatakan Format Data Pelatihan Perawat sesuai Level PK sangat membantu dalam mengumpulkan data awal pelatihan perawat. Pada tahap penerapan prototype 100% responden menyebutkan akan dengan senang hati mengisi apabila format ini di jalankan di Rumah Sakit.

Sehingga dari data-data diatas SOP, Instruksi Kerja dan Format Peningkatan Kompetensi Perawat sesuai level PK direkomendasikan.

PEMBAHASAN

Hasil Observasi dan wawancara, dengan perawat manajer terkait peran dan fungsi manajemen secara keseluruhan sudah menjalankan dengan optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan bidang keperawatan mengindikasikan bahwa perlu dilakukan peningkatan kompetensi perawat sesuai level PK. Dari hasil wawancara dan observasi data sekunder didapatkan Kepala Ruangan sudah membuat

Continuing Professional Development (CPD). Hal ini sesuai dengan PMK 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karier Profesional Perawat Klinis yaitu pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat dilaksanakan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi perawat agar tetap dapat melaksanakan tugas berorientasi pada proses dan keselamatan pasien. Hasil pengkajian data dianalisis dengan mempergunakan diagram tulang ikan (*fishbone diagram*) pada gambar 1, berisi tentang *Man, Material, Method, Machine, Money* dan *Environment*. *Man* 80 % Perawat berpendidikan D3 Keperawatan, Perawat masih membutuhkan pelatihan yg mendukung kompetensi 98%. *Material* Kepala ruang membuat perencanaan individu CPD tp blm spesifik (68,8%), Panduan CPD sedang revisi. *Method* Masih membutuhkan pelatihan untuk membuat CPD atau P2KB (93,8%). *Machine* sistem IT sedang tahap pengembangan, Belum adanya sistem pengingat pelatihan. *Money* ada kendala biaya untuk pelatihan eksternal (62,5%).

Didalam SOP dan Intruksi Kerja terlihat jelas peran dan fungsi manajer dengan melibatkan perawat pelaksana. Penugasan perawat di area kerja Dari data-data yang telah di analisa maka pada implementasi yang dilaksanakan berdasar *Plan Of Action (POA)* didapat dirumuskan permasalahannya. Sehingga dibuatlah Standar Operasional Prosedur (SOP) Peningkatan Kompetensi Perawat sesuai Level PK dan sistem pengingat pelaksanaan pelatihan-pelatihan.sesuai dengan level kompetensi perawat tentunya manajer keperawatan memiliki peran penting untuk mengatur dan membina staf keperawatan (Dewi et al., 2021; Allvin et al., 2020).

Draf Standar Operasional Prosedur (SOP) kemudian di sosialisasikan sekaligus melalui *simple review* dari manajer keperawatan dan divalidasi oleh pembimbing.

Dari data sekunder yang didapat dari kepala ruang terlihat bahwa pelatihan-pelatihan yang dimiliki perawat belum sesuai dengan level PK, masih sesuai dengan pelatihan wajib rumah sakit. Kesesuaian antara area kerja dengan kompetensi dan kewenangan klinis yang dimiliki perawat dapat memberikan dampak yang positif terhadap pemberian asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan yang berkualitas merupakan konsep multidimensi dan menjadi komponen penting dari kualitas kesehatan secara menyeluruh yang dapat menarik minat profesional perawat dan profesi kesehatan lainnya (Tefendi et al., 2021; sogbadrakh et al., 2020). Ketidaksiharian pelaksanaan kompetensi yang dimiliki perawat dengan penugasan klinis mengakibatkan dampak adanya komplain dari pasien dan kejadian yang tidak diharapkan (Tsogbadrakh et al., 2021; Marwiati & Komsiyah, 2017).

Perawat memiliki kompetensi serta kewenangan klinis yang semestinya dapat diimplementasikan sebagai tindakan utama dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan kepada pasien. Kompetensi yang dimiliki seorang perawat perlu ditingkatkan dengan pelatihan, pembinaan tim, kerjasama antara rekan sejawat dan diberikan dukungan seperti *reward* maupun sanksi sehingga pelaksanaan pelayanan kesehatan lebih optimal (Suprpto et al., 2021; Haryanto, 2020). Selain itu kompetensi klinis perawat merupakan suatu masalah sentral dalam praktik keperawatan (Nabizadeh-Gharghozar et al., 2021). Semua profesional kesehatan harus memiliki kompetensi inti umum, terlepas dari disiplin mereka (Vogelsang-O'Dwyer et al., 2020).

Kompetensi menjadi modal utama dan penting bagi perawat dalam menangani kebutuhan pasien. Kompetensi profesional perawat merupakan faktor penting untuk memberikan perawatan yang aman dan berkualitas tinggi kepada pasien (Kajander-

Unkuri et al., 2020). Kemampuan berpikir kritis seorang perawat menjadi salah satu kompetensi dasar bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas (Zuriguél-Pérez et al., 2019). Kompetensi profesional diperlukan untuk meningkatkan kualitas perawatan dan keselamatan pasien. Kompetensi profesional dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kualitas tinggi dan asuhan keperawatan yang aman serta memungkinkan penting untuk memotivasi perawat agar tetap dalam profesinya (Quaak et al., 2021).

Selain itu hasil penelitian Taqwim et al., (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi yang dimiliki perawat dapat berpengaruh terhadap tindakan penerapan sasaran keselamatan pasien. Kualitas asuhan keperawatan adalah tujuan yang realistis, jika tingkat kompetensi staf keperawatan sesuai dengan konteks di mana mereka beroperasi sehari-hari (Iannone et al., 2020).

SIMPULAN

Pada studi ini menggunakan inovasi program dengan pendekatan menggunakan ADDIE (*Assesment Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Program inovasi yang dilakukan adalah untuk *mapping* pelatihan-pelatihan perawat sesuai level PK dan membuat pengingat waktu pelatihan-pelatihan. Program inovasi ini setelah dilakukan uji coba sangat membantu perawat dan kepala ruang. Program inovasi ini masih dalam tahap awal masih perlu dilakukan kajian-kajian tindak lanjut untuk menyempurnakan.

SARAN

Kompetensi menjadi modal utama dan penting bagi perawat dalam menangani kebutuhan pasien sehingga harus diadakan pelatihan sesuai dengan level PK. Kompetensi profesional dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kualitas asuhan keperawatan yang aman sehingga perlu di rencanakan pelatihan-pelatihan perawat sesuai dengan level PK. Perlu pembahasan lebih lanjut dengan peer group kekhususan untuk menentukan pelatihan-pelatihan perawat sesuai level PK dan area prakteknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allvin, R., Bisholt, B., Blomberg, K., Bååth, C., & Wangensteen, S. (2020). Self-Assessed Competence and Need for Further Training Among Registered Nurses in Somatic Hospital Wards in Sweden: A Cross-Sectional Survey. *BMC Nursing*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00466-2>
- Dewi, A., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2021). Pengembangan Panduan Peran dan Fungsi Top Manajer Keperawatan di Rumah Sakit. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 8–19. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2065>
- Efendi, M. R., Elfindri, & Yunita, J. (2021). Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. *Photon: Jurnal Sain dan Kesehatan*, 11(1), 45–54. <https://doi.org/10.37859/jp.v11i1.2166>
- Haryanto, M. S. (2020). Pengalaman Perawat terhadap Proses Jenjang Karir di Rumah Sakit Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 9(1), 27–35. <https://doi.org/10.12345/jikp.v9i01.148>
- Iannone, P., Castellini, G., Coclite, D., Napoletano, A., Fauci, A. J., Iacorossi, L., D'Angelo, D., Renzi, C., La Torre, G., Mastroianni, C. M., & Gianola, S. (2020). The Need of Health Policy Perspective to Protect Healthcare Workers

- during COVID-19 Pandemic. A GRADE Rapid Review on the N95 Respirators Effectiveness. *Plos One*, 15(6), e0234025. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0234025>
- Kajander-Unkuri, S., Meretoja, R., Katajisto, J., Leino-Kilpi, H., & Suikkala, A. (2020). Students' Self-assessed Competence Levels during Nursing Education Continuum - A Cross-Sectional Survey. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 17(1), /j/ijnes.2020.17.issue-1/ijnes-2019-0050/ijnes-2019-0050.xml. <https://doi.org/10.1515/ijnes-2019-0050>
- Marwiati, M., & Komsiyah, K. (2017). Efektifitas Supervisi Klinis dalam Peningkatan Kompetensi Perawat Pelaksana: Systematic Review. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 213–219. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/download/426/255/>
- Nabizadeh-Gharghozar, Z., Alavi, N. M., & Ajorpaz, N. M. (2021). Clinical Competence in Nursing: A Hybrid Concept Analysis. *Nurse Education Today*, 97, 104728. <https://doi.org/10.1016/J.NEDT.2020.104728>
- Quaak, M., van de Mortel, L., Thomas, R. M., & van Wingen, G. (2021). Deep Learning Applications for the Classification of Psychiatric Disorders Using Neuroimaging Data: Systematic Review and Meta-Analysis. *NeuroImage Clinical*, 30, 102584. <https://doi.org/10.1016/j.nicl.2021.102584>
- Suprpto, S., Mulat, T. C., & Lalla, N. S. N. (2021). Nurse Competence in Implementing Public Health Care. *International Journal of Public Health Science*, 10(2), 428–432. <https://doi.org/10.11591/IJPHS.V10I2.20711>
- Taqwim, A., Ahri, R. A., & Baharuddin, A. (2020). Beban Kerja dan Motivasi Melalui Kompetensi terhadap Penerapan Indikator Keselamatan Pasien pada Perawat UGD, ICU RSI Faisal Makassar 2020. *Journal of Muslim Community Health*, 1(1), 48–59. <https://doi.org/10.52103/JMCH.V1I1.221>
- Tsogbadrakh, B., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O. A., Gaalan, K., Badamdorj, O., & Stark, A. (2021). Development and Psychometric Testing of Quality Nursing Care Scale in Mongolia. *BMC Nursing*, 20(1), 68. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00586-3>
- Tsogbadrakh, B., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O. A., & Turale, S. (2020). Nurse and Patient Perceptions of Quality Nursing Care in Mongolian Public Hospitals. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(4), 514–526. Retrieved from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/PRIJNR/article/view/237091>
- Vogelsang-O'Dwyer, M., Bez, J., Petersen, I. L., Joehnke, M. S., Detzel, A., Busch, M., Krueger, M., et al. (2020). Techno-Functional, Nutritional and Environmental Performance of Protein Isolates from Blue Lupin and White Lupin. *Foods*, 9(2), 230. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/foods9020230>
- Ziegler, H. (2019). *What is JCI Accreditation?*. <https://www.hziegler.com/articles/jci-accreditation.html>
- Zuriguél-Pérez, E., Falcó-Pegueroles, A., Agustino-Rodríguez, S., Gómez-Martín, M. del C., Roldán-Merino, J., & Lluch-Canut, M. T. (2019). Clinical Nurses's Critical Thinking Level According to Sociodemographic and Professional Variables (Phase II): A Correlational Study. *Nurse Education in Practice*, 41, 102649. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2019.102649>