

Seleksi Sumber Daya Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit

Astri Safariah^{*1}, Aishah Ali²

¹Akademi Keperawatan Al Ikhlas Cisarua Bogor

²Lincoln University Malaysia

*e-mail: astri.safariah@ui.ac.id

Abstrak

Kualitas pelayanan Rumah Sakit ditentukan oleh tenaga keperawatan proses recruitment merupakan salah satu fungsi dari manajer sumber daya keperawatan yang berperan dalam merencanakan, menghitung jumlah tenaga dan penjadwalan tenaga keperawatan, pemanfaatan sumber daya yang baik dapat dimanfaatkan secara optimal untuk pelayanan yang bermutu. Mampu menganalisis dan mengaplikasikan tehnik recruitment dan seleksi yang efektif Sebagai bagian dari elemet penting pada Manajemen Sumber Daya Tenaga Keperawatan. Hasil review literatur mulai dari tahun 2015 -201. Hasil Dari artikel yang mejelaskan tentang recruitment dan seleksi seluruhnya menyatakan bahwa proses perekrutan dan seleksi merupakan awal menilai kualitas seorang perawat dalam melakukan pelayanan, yang tidak lepas dari fungsi manajer sumber daya manusia yang mampu menilai dan menempatkan sesuai minta dan kemampuannya. Recruitment merupakan salah satu element penting dalam peningkatan mutu dan kualitas layanan di rumah sakit sehingga perlu dilakukan perencanaan dan peramalan yang baik di lihat dari kemampuan financial, posisi rumah sakit dan program sumber daya manusia yang baik melalui peran dan fungsi seorang manajer sumber daya keperawatan.

Kata kunci—Recruitment, Seleksi Manajemen, Sumber Daya Keperawatan

Abstract

Background The quality of hospital services is determined by nursing staff. The recruitment process is one of the functions of the nursing resource manager who plays a role in planning, calculating the number of staff and scheduling nursing staff, good utilization of resources can be utilized optimally for quality services. Objectives Able to analyze and apply effective recruitment and selection techniques As part of the important elements in Nursing Human Resource Management Systematic review method is a systematic review through journal reviews regarding the recruitment and selection process of nursing staff. The results of the articles explaining about recruitment and selection all state that the recruitment and selection process is the beginning of assessing the quality of a nurse in providing services, which cannot be separated from the function of the human resource manager who is able to assess and place according to their requests and abilities. Conclusion Recruitment is one of the important elements in improving the quality and quality of services in hospitals so that good planning and forecasting are needed in terms of financial capabilities, hospital positions and good human resource programs through the role and function of a nursing resource manager.

Keywords— Recruitment, Management Selection, Nursing Resources

1. PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat di manfaatkan secara optimal dan mempunyai kerja yang bermutu. Perawat adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara keseluruhan dan memiliki waktu yang lebih banyak dalam kontak dengan pasien. Kemampuan perawat melakukan praktek profesional perlu dipertahankan, dikembangkan, dan ditingkatkan

melalui manajemen SDM perawat yang konsisten disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keperawatan sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan selama 24 jam sangat dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan agar dapat memberikan pelayanan/ asuhan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan Undang – undang No. 44 tahun 2009. Tetapi pada kenyataannya di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya pelayanan keperawatan yang kurang optimal. Seperti banyak pasien mengeluh perawat kurang ramah dan perawat lambat dalam menangani keluhan pasien (haryati, 2014).

Untuk meningkatkan pelayanan keperawatan sangat dibutuhkan peran dan fungsi manajer dalam manajemen keperawatan khususnya manajemen ketenagaan keperawatan. Manajemen ketenagaan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan dirumah sakit. Selama dua puluh empat jam perawat menjadi tuan rumah yang harus disiapkan melayani kebutuhan pasien dan bekerja dalam shift sehingga dibutuhkan pengelolaan ketenagaan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien sesuai dengan amanat permenkes No. 11 tahun 2017.

Pengelolaan sumber daya keperawatan harus diarahkan pada pencapaian mutu indikator pelayanan yang diawali dengan perencanaan tenaga keperawatan perekrutan, dan seleksi tenaga baru, orientasi tenaga keperawatan baru, proses hands on perawat baru dan preceptorship, proses selanjutnya adalah utilisasi tenaga dengan melaksanakan prinsip keadilan dan sesuai key performance indicator (haryati, 2014). Dalam penelitian Newton, Chandler, Morris-Thomson, Sayer, & Burke, (2015) yang berjudul Exploring selection and recruitment processes for newly qualified nurses: A sequential-explanatory mixed-method study menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan menghasilkan tenaga perawat yang berkualitas sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengelolaan tenaga tidak hanya berfokus pada tenaga keperawatan tetapi lebih kepada upaya pengelolaan untuk mencapai tenaga keperawatan yang bisa melaksanakan pelayanan yang berkualitas untuk pasien dan keluarga.

Rekrutmen adalah proses mencari atau menarik pelamar secara aktif untuk mengisi posisi yang tersedia. Rekrutmen penting dilakukan untuk mencari tenaga yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan rumah sakit. Penelitian oleh Newton, Chandler, Morris-Thomson, Sayer, & Burke, (2015) yang berjudul Exploring selection and recruitment processes for newly qualified nurses: A sequential-explanatory mixed-method study menunjukkan bahwa kualitas yang dicari untuk perawat baru yang memenuhi syarat sama dengan yang diharapkan dari praktik perawat. Akibatnya, proses seleksi dan rekrutmen seperti mengukur nilai-nilai, sikap dan keterampilan dan harus dikaitkan dengan alat yang digunakan untuk memilih calon tenaga keperawatan.

Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi, menyaring, menyeleksi dan merekrut sumber daya manusia potensial untuk tujuan mengisi posisi dalam organisasi. Ini adalah fungsi sentral dari manajemen sumber daya manusia. Perekrutan adalah proses memilih orang yang tepat, untuk posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Kualifikasi pendidikan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan individu perlu dipertimbangkan ketika perekrutan berlangsung. Ini adalah proses menarik, memilih dan menunjuk

calon potensial untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi. Perekrutan berlangsung secara internal, yaitu di dalam organisasi dan secara eksternal, yaitu dari penggunaan sumber-sumber eksternal. Faktor internal meliputi, ukuran organisasi, kebijakan perekrutan, citra organisasi dan citra pekerjaan. Faktor eksternal meliputi, faktor demografis, pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, undang-undang perburuhan, pertimbangan hukum, dan pesaing. Efisiensi dalam proses rekrutmen menghasilkan produktivitas dan membangun lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik antara karyawan (Recruitment and Selection, 2016).

Hasil penelitian Yullyanti (2009) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi penting karena berpengaruh pada kinerja karyawan. Tahap penarikan tenaga kerja dilakukan dengan melakukan pengumuman di website rumah sakit dengan *job description* beserta peserta administrasi yang harus dipenuhi. Lathan (2013) menyarankan memastikan informasi disampaikan dengan jelas mengenai profil pekerjaan, sumber jenjang karir menarik, dan mengoptimalkan pengalaman kerja. Proses perekrutan tenaga kesehatan diharapkan melibatkan kolaborasi antara para pimpinan di lingkungan universitas dan di lapangan pelayanan agar bisa mendapatkan tenaga kesehatan berkualitas tinggi. Selain itu, peran promosi terhadap profesi keperawatan dalam setiap kesempatan menjadi hal yang sangat penting.

Berkas pelamar akan diperiksa dan kemudian bagi yang dinyatakan lulus akan diumumkan kembali melalui website dan telepon untuk mengikuti ujian Test Potensi Akademik dan ujian kompetensi tertulis. Kemudian akan dilanjutkan psikotes dan wawancara psikologi. Bagi yang lulus psikotes akan dilakukan wawancara akhir dari pihak manajemen rumah sakit dan ujian praktikum dari pihak manajemen rumah sakit.

Wawancara

Wawancara merupakan interaksi verbal antara individu untuk tujuan tertentu yaitu: (1) Mencari informasi yang cukup untuk menentukan kesesuaian pelamar untuk posisi yang tersedia (2) Pelamar mendapatkan informasi yang memadai untuk memutuskan apakah menerima tawaran yang diberikan (3). Wawancara yang dilakukan akan membuat pelamar terus menghargai dan I permempunyai maksud baik terhadap organisasi, apapun hasil wawancaranya.

Proses wawancara dimulai dengan perencanaan (subyek wawancara, alat, metode, tempat, waktu), pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi serta memperhatikan aspek legal wawancara (organisasi harus memperhatikan bahwa berkas lamaran tidak berisi pernyataan yang melanggar undang undang).

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan individu yang memiliki kualitas terbaik atau individu untuk pekerjaan atau posisi tertentu. Proses seleksi terdiri atas memastikan kualifikasi para pelamar, meneliti mengenai riwayat kerjanya dan memilih apakah ada kecocokan antara kualifikasidengan pelamar dan ekspektasi organisasi. Furlow (2000) menyatakan bahwa profil pekerjaan sebaiknya digunakan sebagai alat bantu pada proses penerimaan pegawai.

Seleksi adalah proses memilih atau memilih kandidat yang tepat, yang paling cocok untuk pekerjaan itu. Ini adalah proses mewawancarai kandidat dan mengevaluasi kualitas mereka, yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu dan kemudian seleksi kandidat dilakukan untuk posisi yang tepat. Pemilihan kandidat yang tepat untuk posisi yang tepat akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Ketika seleksi karyawan berlangsung, penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang diinginkan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan cara yang terorganisir dengan baik (Recruitment and Selection, 2016).

Penempatan

Pimpinan harus mampu menempatkan pegawai baru pada posisi dimana pegawai tersebut memiliki kesempatan untuk berhasil dalam lingkup kewenangannya. Penempatan yang benar akan meningkatkan pertumbuhan pribadi, memberikan iklim motivasi bagi pegawai, memaksimalkan produktivitas dan memungkinkan terpenuhinya tujuan organisasi. Pengelolaan tenaga kesehatan secara profesional harus dengan penatalaksanaan yang dimulai saat pegawai baru masuk. Pegawai baru harus mendapatkan orientasi yang baik. Menurut Siagian (2008), dalam proses orientasi harus mencakup aspek kehidupan organisasional, keuntungan bagi para pegawai, pengenalan, dan aspek tugas. Program orientasi tenaga kesehatan sebaiknya dilaksanakan dalam bentuk program magang/ internship

Di rumah Sakit Proses recruitmen dan seleksi tidak lepas dari fungsi manajemen keperawatan sumber daya manusia yang merupakan bagian yang terintergrasi dari pola perencanaan dan kegiatan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Olsen & Zhao, 2008). Tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dari staf (Hariandja & Hardiwati, 2002). Sebuah organisasi harus lebih cermat dalam menggunakan metode penempatan dan perekrutan sumber daya manusia karena sangat berkaitan erat dengan pencapaian akhir organisasi itu sendiri.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Tenaga Keperawatan Dalam Recruitmen dan Seleksi Perencanaan (Planning)

Manajer SDM menyusun perencanaan terkait dengan SDM dari mulai perekrutan sampai dengan orientasi (Marquis & Huston, 2015). Beberapa kebijakan yang mengatur tentang SDM kesehatan adalah: (1) Undang-Undang RI Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan yang mengkategorikan SDM kesehatan menjadi dua bagian meliputi tenaga kesehatan dan asisten tenaga kesehatan. Selain SDM kesehatan, rumah sakit juga memiliki tenaga non kesehatan, (2) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, (3) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2015 tentang Standar Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Khusus.

Pengorganisasian (Organizing)

Manajer SDM menjalankan fungsi pengorganisasian dengan memahami struktur organisasi. Pemahaman mengenai struktur organisasi dapat membantu Manajer SDM dalam merencanakan kebutuhan SDM di RSIA. Peran Manajer SDM dalam pengorganisasian meliputi mengevaluasi struktur organisasi, mensosialisasikan struktur organisasi yang ditetapkan, mendukung personel yang berada pada posisi sesuai ketetapan RS, mengorganisir tugas-tugas dan tanggung jawab bersama staf.

Staffing

Staffing (Kepersonaliaan) merupakan fase penting dalam proses manajemen, Dimana dalam proses ini pemimpin/manajer merekrut, memilih, memberikan orientasi dan meningkatkan perkembangan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Marquis Houston, 2015). Tanggung jawab manajer dalam proses staffing dimulai dengan perencanaan. Keberhasilan keputusan terkait ketenagaan sangat tergantung pada keputusan yang diambil sebelumnya dalam fase perencanaan dan pengorganisasian. Dalam proses perencanaan perlu memperhatikan jenis/ metode asuhan keperawatan yang digunakan, tingkat pendidikan dan pengetahuan staf yang direkrut, keterbatasan anggaran, latar belakanghistoris kebutuhan dan ketersediaan kepersonaliaan, seta populasi klien yang akan dilayani. Selain harus dapat memperkirakan kebutuhan tenaga dengan akurat, manajer juga harus peka terhadap jenis kelamin, budaya, etnis, usia, dan perbedaan bahasa dikomunitas yang dilayani oleh organisasi dan sebaiknya staf yang direkrut adalah staf yang peka dan responsif terhadap keragaman tersebut.

Pengarahan (Actuating)

Pengembangan Staff yang meliputi tingkat pengetahuan dan kemampuan staff merupakan faktor

utama dalam menentukan jumlah staff yang dibutuhkan untuk menjalankan tujuan rumah sakit. Semakin terlatih dan kompeten staf, semakin sedikit staf yang dibutuhkan.

Pengelolaan tenaga kesehatan yang baik juga harus memperhatikan sistem pengembangan karir. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai program manajemen untuk melengkapi stafnya di dalam mengembangkan ketrampilan, pengetahuan dan perilaku untuk mencapai tujuan professional dan meningkatkan nilai dari staf itu sendiri (Swansburg, 2002). Menurut Swansburg (2002) pengembangan karir merupakan program komprehensif yang terdiri dari orientasi, pelatihan internal (*in-service education*), program pendidikan berkelanjutan, dan *Job-related counseling*. Sedangkan menurut Wahyudi (2007), pengembangan karir mencakup pendidikan, pelatihan dan mutasi. Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan tempat kerja dari seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal (promosi) maupun horizontal.

Program retensi staf juga sangat penting untuk disusun untuk memelihara staf yang telah bergabung dan mencegah tingginya *turnover* staf. Retensi staf merupakan elemen penting dalam mengatasi kekurangan tenaga. Pimpinan rumah sakit harus memperhatikan bahwa tidak adekuatnya jumlah staf berdampak pada penurunan kualitas pelayanan rumah sakit (American Association of Colleges of Nursing [AACN], 2008 dalam (Ross, Lester, Brown, & Chapman, 2011). Program retensi staf tersebut hendaknya didiskusikan bersama perwakilan dari seluruh unsur di RS yang diberi kewenangan dengan mengambil input dari keinginan dan harapan staf. Nevidjon dan Erickson (2001) menyatakan bahwa retensi perawat dimulai dengan seberapa besar organisasi menghargai staf atau tidak.

Pengembangan sistem retensi karyawan dapat dilakukan dengan melakukan *Focus Group Discussion*, melakukan program *preceptorship*, melakukan program *coaching*, mewujudkan penghargaan *employee of the year*, mewujudkan pemenuhan saran yang nyaman bagi karyawan, melakukan penggalan bakat dan potensi karyawan. (3) penguatan nilai dan komitmen pelayanan yang ditanamkan pada staf (Sommerville, 2007); membuat job description dan kewajiban setiap unit bagian kerja, membuat nilai atau moto kerja bagi karyawan.

Pengawasan/ Pemantauan (Controlling)

Untuk melakukan pengawasan pada bagian SDM yaitu dengan pemeliharaan SDM dan pengawasan kinerja SDM. Manajer SDM menyusun sistem penilaian kinerja untuk masing-masing jenis tenaga dan masing-masing tingkat kualifikasi dan kompetensi staf. Pemberian insentif akan lebih

obyektif apabila didasarkan pada hasil penilaian kinerja masing-masing individu.

Pemantauan kedisiplinan staf juga sangat penting dilaksanakan untuk menilai kedisiplinan dalam hal kehadiran, keberadaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di RSIA

2. METODE

Sebuah tinjauan sistematika melalui review artikel untuk mengidentifikasi proses recruitmen dan seleksi pada tenaga keperawatan di Rumah sakit yang paling efektif sebagai element pending dalam manajemen sumber daya tenaga keperawatan. Kriteria inklusi artikel yang digunakan adalah recruitmen dan seleksi tenaga Keperawatan yang efektif, sedangkan kriteria eksklusi adalah artikel yang abstrak, dan tidak menggambarkan sistem recruitmen dan sleksi yang efektif pada manajemen sumber daya manusia dan terpublikasi pada jurnal – jurnal yang terindex yaitu: Ebscho, Proquest, dan Scincdirect dengan kata kunci *nursing recruitmen and selection*. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan diperiksa secara sistematis. Pencarian literature yang dipublikasikan dari tahun 2011 sampai dengan 2017. Proses pencarian mendapatkan 5 artikel yang memenuhi syarat kriteria inklusidan eksklusi.

Tabel 1. Strategi Pencarian Literatur

Mesin Pencari	Ebsco	Proquest	Sciencedirect
Hasil Penelusuran	16	43	25
Full PDF Text	8	13	16
Judul yang sesuai	5	4	3
Judul yang Sama	2	3	2
Eligibles sesuai kriteria inklusidan eksklusi		6	
RESULT		6	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya rekrutmen bahwa organisasi akan lebih puas dengan karyawan yang produktif. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, tetapi juga mendorong hubungan yang baik antara pihak manajerial dan perawat. Ini berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Ini menentukan persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan. Ini membantu dalam meningkatkan tingkat keberhasilan dalam memilih kandidat yang tepat, yang mampu memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka secara efisien dalam memimpin pertumbuhan dan perkembangan. Ini juga membantu dalam mengevaluasi efektivitas berbagai metode rekrutmen. Ini menentukan persyaratan masa depan organisasi dan merumuskan rencana yang sesuai.

Strategi rekrutmen berkontribusi dalam implementasi fungsi manajerial secara operasional (Recruitment and Selection, 2016).

Pentingnya seleksi diakui, karena membantu dalam memilih kandidat yang paling cocok dan berkualitas, yang dapat memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi. Untuk memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, sangat penting untuk mengevaluasi berbagai atribut masing-masing kandidat, seperti kualifikasi, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepribadian, sifat, dan sikap keseluruhan mereka. Kandidat lain, yang belum menemukan cocok untuk melaksanakan tugas pekerjaan dihilangkan. Organisasi diharuskan untuk mengikuti proses seleksi yang tepat, alasannya, jika seleksi tidak dilakukan dengan cara yang tepat, maka itu akan memberikan efek yang tidak menguntungkan pada organisasi dan kerugian akan ditimbulkan kepada pemberi kerja dalam hal uang, waktu, dan upaya (Rekrutmen dan Seleksi, 2016). Upaya tersebut juga di jelaskan oleh Boulton, Mary G Beer, Sally (2018) pada penelitiannya yang berjudul *Factors affecting recruitment and retention of nurses who deliver clinical research : A qualitative study* di dapat dari 19 perawat, 1 Bidan, dan 3 tenaga profesional lain mengatakan bahwa salah satu aspek yang membuat mereka bertahan dan loyal terhadap rumah sakit mereka bekerja di mulai saat proses rekrutmen. Proses rekrutmen menentukan keberlanjutan seseorang dalam bekerja karena di awal dan hal tersebut tidak lepas dari peran seorang manajer sumber daya manusia yang harus peka terhadap kemampuan seseorang baik di lihat dari segi skill dan psikologi. Apakah seseorang mampu bertahan dalam situasi yang di beriakan oleh suatu Rumah Sakit tertentu.

Penelitian oleh Newton, Chandler, Morris-Thomson, Sayer, & Burke, (2015) yang berjudul *Exploring selection and recruitment processes for newly qualified nurses: A sequential-explanatory mixed-method study* menunjukkan bahwa masalah kualitas pada perawat yang baru memenuhi syarat dan bahwa keperawatan adalah salah satu dari sedikit profesi yang berfokus pada proses seleksi dan rekrutmen untuk mencapai tujuan ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada peran dan keuntungan instrumental untuk kebijakan kesehatan dalam mempromosikan dan memfasilitasi penggunaan berbagai metode seleksi dan rekrutmen berbasis bukti. Penelitian ini mengumpulkan data dasar tentang proses seleksi dan rekrutmen dalam sampel penyedia layanan kesehatan di London dan daerah-daerah terbuka untuk penelitian lebih lanjut. Validasi dan evaluasi alat saat ini dan cara-cara merampingkan proses seleksi dan rekrutmen diperlukan. Para peneliti menemukan bahwa kualitas yang dicari untuk perawat baru yang memenuhi syarat sama dengan yang

diharapkan dari praktik perawat. Akibatnya, proses seleksi dan rekrutmen seperti mengukur nilai-nilai, sikap dan keterampilan dapat dan harus dikaitkan dengan alat yang digunakan untuk memilih calon tenaga keperawatan.

Menurut (Pérez, 2014) dalam jurnalnya tentang *Selection, Recruitment and Training of Nursing Managers in Hospitals: A Comparative Study*, menjelaskan bahwa seleksi berdasarkan keterampilan harus berkualifikasi, mengajarkan prinsip-prinsip spesifik manajemen keperawatan dan keberadaan komite perencanaan untuk analisis pekerjaan memiliki dampak paling besar pada seleksi, pelatihan, dan perekrutan manajer keperawatan di rumah sakit, Oleh karena itu, asosiasi profesional di bawah pengawasan Kementerian Kesehatan dan memperhatikan keterampilan dari orang-orang yang berkualitas dapat memainkan peran penting dalam memilih manajer perawatan. Kebutuhan untuk memperhatikan struktur administrasi yang tepat, metode pengajaran yang efektif, sumber daya manusia, hukum dan peraturan, dan penilaian dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keperawatan. Setiap negara dalam seleksi, pelatihan dan perekrutan menerapkan aturan dan standar untuk manajer keperawatan bervariasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan UKEssay, (2018) dalam essaynya yang berjudul *Factors When Planning Recruitment In Health And Socialcare Nursing Essay* menjelaskan bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan untuk merencanakan rekrutmen di organisasi perawatan kesehatan dan sosial serta lowongan pekerjaan harus diiklankan secara memadai dan harus mencakup bentuk informasi yang ringkas dan komprehensif mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi orang. Para perekrut harus menggunakan pendekatan perekrutan yang berbeda seperti profil kepribadian, tes bakat, kuesioner online, wawancara, penilaian kinerja pusat penilaian untuk kandidat internal dan referensi untuk memilih kandidat yang paling cocok. Sejalan dengan penelitian Otoo, Isaac Christopher Agyei, Paul Mensah (2018) pada artikelnya yang berjudul *Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana* didapatkan hasil dari 128 responden di dapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap kualitas layanan pada pekerja dengan kualifikasi perguruan tinggi

4. SIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu element penting dalam manajemen sumber daya keperawatan karena sangat menentkan kualitas dari layanan yang di berikan kepada masyarakat. Semakin berkualitas tenaga keperawatan maka akan semakin baik layanan kepada pasien di Rumah Sakit. Sistem

Recruitment dan seleksi yang baik dapat meningkatkan mutu pelayanan. Recruitment dan seleksi yang akan menentukan tingkat profesional seorang perawat, pada proses ini ditentukan persyaratan bagi seorang perawat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kebutuhan Rumah Sakit.

Proses recruitment dan seleksi sangat erat kaitannya dengan peran dan fungsi seorang manajer sumber daya keperawatan dalam merencanakan tenaga keperawatan, melakukan pengorganisasian dengan bekerja sama dengan pihak manajemen yang lain, menghitung jumlah tenaga, menempatkan, dan melakukan pengarahan dan pengawasan sehingga tenaga keperawatan dapat dipertahankan dan dikelola dengan baik yang dapat berdampak kepada keberlangsungan proses dan mutu dari layanan Rumah Sakit itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN.

- Boulton, M. G., & Beer, S. (2018). Factors affecting recruitment and retention of nurses who deliver clinical research: A qualitative study, (May), 555–566. <https://doi.org/10.1002/nop2.167>
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, R. (2015). Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 77 tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit. Indonesia.
- Kementerian Kesehatan, R. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Indonesia.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2015). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application* (8th ed.). Canada: Lippincot Williams & Wilkins.
- Newton, P., Chandler, V., Morris-Thomson, T., Sayer, J., & Burke, L. (2015). Exploring selection and recruitment processes for newly qualified nurses: A sequential-explanatory mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*, 71(1), 54–64. <https://doi.org/10.1111/jan.12467>
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, R. (2015). Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 77 tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit. Indonesia.
- Kementerian Kesehatan, R. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Indonesia.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2015). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application* (8th ed.). Canada: Lippincot Williams & Wilkins.
- Otoo, I. C., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana, 14(13), 199–214. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199>
- Pérez, G. L. (2014). *Selection, Recruitment and Training of Nursing Managers in Hospitals: A Comparative Study*. <https://doi.org/10.1127/1612-166X/2014/0065-054>
- Radhika Kapur, 2015 Recruitment and Selektion Recruitment and Selection (1). (n.d.).
- Haryati, 2014, perencanaan, pengembangan dan utilisasi tenaga keperawatan, Jakarta, pt raja gravindo