Jurnal Kesehatan Masyarakat Perkotaan p-ISSN: 2776-0952 e-ISSN : 2776-0944
Volume 6, No. 1; Maret 2026 Hal 273-283

Literature Review: Factors Influencing the Success of Recruitment and Selection in the Healthcare Sector

Lilis Heri Mis Cicih [1)], Iin Hasanah [2)*)], Tazkia Zahra Imani [3)], Iman Nurahman [4)], Euis Nurhasanah [5)], Yuyun Siti Nurjanah [6)], Harisma Ghartika [7)], Hanifah Hasbi [8)]

[1)2)3)4)5)6)7)8)] Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin
Correspondence Author: Iinhasanah1986@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.37012/jkmp.v6i1.3371

Abstract

Quality human resources are a key factor in determining the success of healthcare organizations. Effective recruitment and selection are strategic steps to acquire competent healthcare workers according to organizational needs. This study aims to identify factors influencing successful recruitment and selection in the healthcare sector through a literature review. A literature search was conducted from January to February 2026 using PRISMA guidelines through the PubMed, Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, and SpringerLink databases. The search strategy employed a combination of keywords ("recruitment" OR "hiring") AND ("selection" OR "staff selection") AND ("healthcare" OR hospital OR health workforce) and their Indonesian equivalents. Articles were limited to publications published between 2020 and 2025, available in full text, in Indonesian or English, and discussing factors in the recruitment and selection of healthcare workers. A total of 412 articles were retrieved from the initial search process. After removing duplicates and screening based on title, abstract, and full-text eligibility, 15 articles met the inclusion criteria and were analyzed. The study results indicate that successful recruitment and selection are influenced by internal factors such as human resource planning, employer branding, recruitment strategies, competency-based selection methods, and management involvement. External factors include labor market conditions, government regulations, compensation, career development opportunities, and organizational reputation. Implementing a transparent, objective, and competency-based recruitment system contributes to improving the quality of healthcare workers and organizational performance. It was concluded that implementing a structured, transparent, and competency-based recruitment and selection system can improve the quality of healthcare workers and support organizational performance. Therefore, healthcare organizations are advised to strengthen human resource needs planning, implement competency-based selection methods, and conduct regular evaluations of the recruitment process to secure a quality and sustainable workforce.

Keywords**:** *Recruitment, Selection, Human resources, Healthcare Sector, Healthcare Workers*

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi langkah strategis untuk memperoleh tenaga kesehatan yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi di sektor kesehatan melalui literature review. Penelusuran literatur dilakukan pada Januari–Februari 2026 menggunakan pedoman PRISMA melalui database PubMed, Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, dan SpringerLink. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci ("recruitment" OR "hiring") AND ("selection" OR "staff selection") AND ("healthcare" OR hospital OR health workforce) serta padanan dalam Bahasa Indonesia. Artikel dibatasi pada publikasi tahun 2020–2025, tersedia full text, berbahasa Indonesia atau Inggris, dan membahas faktor-faktor rekrutmen maupun seleksi tenaga kesehatan. Sebanyak 412 artikel diperoleh dari proses pencarian awal. Setelah menghilangkan duplikasi serta melakukan proses penyaringan berdasarkan judul, abstrak, dan kelayakan full text, sebanyak 15 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen dan seleksi dipengaruhi oleh faktor internal berupa perencanaan SDM, employer branding, strategi rekrutmen, metode seleksi berbasis kompetensi, dan keterlibatan manajemen. Faktor eksternal meliputi kondisi pasar tenaga kerja, regulasi pemerintah, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan reputasi organisasi. Implementasi sistem rekrutmen yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga kesehatan dan kinerja organisasi. Disimpulkan

bahwa penerapan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, transparan, dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas tenaga kesehatan serta mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi pelayanan kesehatan disarankan untuk memperkuat perencanaan kebutuhan SDM, menerapkan metode seleksi berbasis kompetensi, dan melakukan evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen guna memperoleh tenaga kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Sektor Kesehatan, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset utama dalam setiap organisasi, termasuk di sektor kesehatan. Berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan. Misalnya, Mbemba et al. (2016) mengidentifikasi bahwa kondisi geografis, insentif, dan kebijakan pemerintah memengaruhi keberhasilan rekrutmen tenaga kesehatan di daerah terpencil. Baumgartner et al. (2024) melaporkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan peluang pengembangan karier berkontribusi terhadap keberhasilan rekrutmen dan retensi tenaga kesehatan di rumah sakit. Zhao et al. (2024) juga menunjukkan bahwa integrasi tenaga kesehatan baru dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang terstruktur dan dukungan organisasi.Dalam konteks pelayanan kesehatan seperti rumah sakit atau fasilitas pelayanan publik, proses rekrutmen dan seleksi menjadi langkah awal yang sangat penting untuk memperoleh tenaga kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya berfungsi untuk menarik calon pekerja, tetapi juga menentukan kualitas dan efisiensi tenaga yang diterima sebagai bagian dari tim pelayanan kesehatan. Efektivitas rekrutmen dan seleksi berdampak langsung pada capaian kinerja organisasi serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi (Armstrong & Taylor, 2023; Zhao et al., 2024).

Rekrutmen merupakan proses untuk menarik pelamar yang memenuhi kualifikasi jabatan, sedangkan seleksi adalah serangkaian tahapan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Ketidakefektifan dalam kedua proses tersebut dapat membawa dampak negatif, seperti ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan posisi yang dibutuhkan, biaya rekrutmen yang tinggi, dan rendahnya kinerja tenaga kerja yang direkrut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi, baik dari aspek internal organisasi seperti strategi rekrutmen, perencanaan sumber daya manusia, dan keterlibatan manajemen, maupun faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja dan persepsi profesional terhadap organisasi kesehatan (El-Tsana, Aisy, & Wasir, 2023).

Secara khusus di sektor kesehatan, tantangan rekrutmen dan seleksi berakar pada kebutuhan tenaga dengan kompetensi klinis yang sangat spesifik serta standar profesional yang tinggi. Literatur menunjukkan bahwa rekrutmen dan retensi tenaga kesehatan dipengaruhi oleh peluang pengembangan karier, kebijakan organisasi, kondisi kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh institusi kesehatan (Zhao et al., 2024). Faktor-faktor ini tidak hanya relevan dalam menarik tenaga kesehatan, tetapi juga penting dalam mempertahankan mereka agar mampu berkontribusi secara berkelanjutan dalam organisasi.

Sebuah studi empiris pada sektor kesehatan di Kenya menunjukkan bahwa penerapan strategi rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara strategis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan kesehatan (Makhamara, 2016). Perencanaan SDM yang matang, praktik seleksi yang efektif, serta keterlibatan pimpinan dalam proses perekrutan terbukti berkontribusi terhadap efektivitas sumber daya manusia.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut hanya membahas satu aspek tertentu, seperti retensi, rekrutmen dokter, atau rekrutmen perawat. Hingga saat ini masih terbatas literature review yang mengintegrasikan berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan secara komprehensif. Oleh karena itu literature review ini dilakukan untuk mensintesis bukti ilmiah terkini mengenai faktor-faktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Literature review* dengan pendekatan naratif. Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi, khususnya pada organisasi di sektor kesehatan.

Sumber data diperoleh dari basis data ilmiah yang kredibel, yaitu Google Scholar dan PubMed. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, antara lain: *"recruitment and selection in healthcare"*, *"human resource management in hospitals"*, *"factors influencing recruitment"*, serta *"rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan"*, dengan kombinasi kata kunci terkait lainnya.

Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel *peer-reviewed*, (2) dipublikasikan dalam rentang tahun 2020–2025, (3) berfokus pada sektor kesehatan, dan (4) membahas faktor yang

mempengaruhi rekrutmen dan/atau seleksi. Kriteria eksklusi meliputi artikel non-ilmiah, penelitian di luar sektor kesehatan, serta artikel tanpa akses *full-text*.

Sebanyak 412 artikel diperoleh dari proses pencarian awal. Setelah menghilangkan duplikasi serta melakukan proses penyaringan berdasarkan judul, abstrak, dan kelayakan full text, sebanyak 15 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis. Data dari artikel terpilih diekstraksi dan dianalisis menggunakan teknik sintesis tematik untuk mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi di sektor kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis terhadap berbagai literatur yang relevan, ditemukan bahwa keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi pada organisasi di sektor kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, baik dari aspek internal organisasi maupun faktor eksternal (Ninawati et al., 2024), (Ninawati, Putri & Hidayat, 2023; Rida Wati, Lubis & Nasution, 2022). Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal organisasi dan faktor eksternal.

Faktor Internal meliputi 1) perencanaan sumber daya manusia, Perencanaan SDM yang berbasis analisis jabatan dan proyeksi kebutuhan tenaga terbukti meningkatkan akurasi rekrutmen. Organisasi dengan perencanaan tenaga kerja yang jelas cenderung memiliki tingkat mismatch kompetensi yang lebih rendah. 2) strategi dan metode rekrutmen, Strategi rekrutmen yang efektif mencakup:Pemanfaatan platform digital, Transparansi informasi lowongan, Employer branding, Kemitraan dengan institusi pendidikan kesehatan 3) proses seleksi berbasis kompetensi, Metode seleksi seperti: Wawancara terstruktur, Uji kompetensi klinis, Tes psikologi, Assessment berbasis simulasi. Terbukti meningkatkan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan organisasi. 4) keterlibatan manajemen, Keterlibatan manajer unit dan pimpinan rumah sakit meningkatkan akurasi keputusan seleksi serta komitmen karyawan baru.

Faktor Ekternal mencakup : a) Kondisi Pasar Tenaga Kerja, Ketersediaan tenaga kesehatan di wilayah tertentu sangat mempengaruhi efektivitas rekrutmen. b) Regulasi dan Kebijakan, Kebijakan pemerintah mengenai sertifikasi, lisensi, serta sistem kontrak kerja turut mempengaruhi proses rekrutmen.c) Reputasi Organisasi, Reputasi rumah sakit sebagai tempat kerja yang profesional dan suportif berpengaruh signifikan terhadap minat pelamar.

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan SDM yang matang menjadi fondasi utama keberhasilan rekrutmen dan seleksi. Organisasi kesehatan yang memiliki analisis jabatan dan perencanaan tenaga kerja yang jelas cenderung lebih mampu menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan tuntutan pelayanan kesehatan (Syalaisha, 2025).

Selain itu, strategi rekrutmen yang tepat, termasuk pemilihan media rekrutmen, transparansi informasi lowongan, serta citra organisasi sebagai tempat kerja (*employer branding*), terbukti berpengaruh signifikan terhadap jumlah dan kualitas pelamar di sektor kesehatan (Ninawati, Putri & Hidayat, 2023).

Dari aspek seleksi, literatur menunjukkan bahwa penggunaan metode seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi, seperti wawancara terstruktur, uji kompetensi, dan penilaian psikologis, berkontribusi terhadap ketepatan penempatan tenaga kesehatan (Rida Wati, Lubis & Nasution, 2022). Keterlibatan pimpinan dan manajer unit dalam proses seleksi juga dilaporkan meningkatkan akurasi pemilihan kandidat serta kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi (Syalaisha, 2025).

Di sisi lain, faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kesehatan, ketersediaan tenaga profesional, serta regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan di sektor kesehatan turut mempengaruhi tingkat keberhasilan rekrutmen dan seleksi (Mbemba et al., 2016; World Health Organization, 2016).

Tabel 1. Literatur Rekrutmen & Seleksi Sektor Kesehatan

Penulis (Tahun)	Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel/ Objek	Hasil Utama	Kelebihan	Keterbatasan	Kesimpulan
Wati et al. (2023)	*Niagawan*	Deskriptif analitis	Organisasi/ SDM	Seleksi berbasis kompetensi meningkatkan ketepatan penempatan tenaga kesehatan.	Menjelaskan tahapan seleksi secara rinci.	Tidak khusus rumah sakit.	Seleksi objektif meningkatkan kualitas SDM.
Baumgartner et al. (2024)	*Australian Health Review*	Systematic Literature Review	Puluhan studi tentang rumah sakit	Budaya organisasi, kepemimpinan, pengembangan karier, dan beban kerja memengaruhi rekrutmen dan retensi.	Menggunakan metode systematic review dengan bukti kuat.	Fokus pada allied health professionals.	Faktor organisasi berperan besar dalam menarik dan mempertahankan tenaga kesehatan.
Musna et al. (2022)	*Gorontalo Journal of Public Health*	Deskriptif	Perawat home care	Ketidaksesuaian kompetensi menjadi hambatan	Menggambarkan kondisi lapangan.	Lokasi penelitian terbatas.	Seleksi harus disesuaikan dengan

				utama pemenuhan tenaga perawat.			kompetensi yang dibutuhkan.
Natalia (2022)	*Skripsi Poltekkes Tanjungkarang*	Studi kepustakaan	Literatur	Kompensasi, jenjang karier, penghargaan, dan kondisi kerja memengaruhi rekrutmen dokter gigi.	Menjelaskan faktor motivasional.	Bukan penelitian empiris.	Kompensasi dan pengembangan karier meningkatkan daya tarik organisasi.
Rahmawati (2023)	*Repository IMWI*	Deskriptif	Rekrutmen PPPK	Mekanisme closed system meningkatkan peluang tenaga non-ASN menjadi PPPK.	Menggambarkan kebijakan terkini.	Belum mengevaluasi efektivitas hasil.	Kebijakan pemerintah memengaruhi pola rekrutmen tenaga kesehata
Ninawati et al. (2024)	*Lokawati*	Studi literatur	Literatur	Kejelasan kebutuhan jabatan, seleksi objektif, teknologi, dan perencanaan SDM merupakan faktor utama keberhasilan rekrutmen.	Mengintegrasikan berbagai faktor organisasi.	Tidak melakukan penilaian kualitas studi.	Perencanaan SDM strategis meningkatkan efektivitas rekrutmen.
Amiruddin & Rahman (2025)	*Nazzama*	Studi literatur	Literatur	Rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan merupakan satu kesatuan dalam manajemen SDM.	Memberikan konsep manajemen SDM yang komprehensif.	Bersifat konseptual.	Rekrutmen harus terintegrasi dengan seluruh proses manajemen SDM.
Sumadhinata & Sari (2023)	*JIIP*	Kuantitatif	Karyawan rumah sakit	Rekrutmen dan seleksi yang sistematis meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi.	Menggunakan analisis statistik.	Dilakukan pada satu rumah sakit.	Rekrutmen yang baik berdampak positif terhadap kinerja organisasi.
Zhao et al. (2024)	*BMC Medicine*	Scoping Review	Artikel mengenai advanced practice providers di rumah sakit	Rekrutmen, integrasi, retensi, dan pengembangan karier dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan dukungan institusi.	Review komprehensif dengan bukti mutakhir.	Fokus pada advanced practice providers.	Keberhasilan rekrutmen harus diikuti strategi integrasi dan retensi tenaga kesehatan
El-Tsana, Aisy, & Wasir (2023)	*Indonesian Journal of Health Science*	Literature Review	Literatur manajemen SDM kesehatan	Rekrutmen berkualitas memerlukan proses seleksi	Relevan dengan konteks Indonesia.	Bersifat konseptual.	Rekrutmen berbasis kompetensi meningkatka

				objektif, transparan, dan sesuai kompetensi.			n mutu SDM kesehatan.
Syalaisha (2025)	*Jurnal Kesehatan Tambusai*	Literature Review	Artikel mengenai rekrutmen rumah sakit	Rekrutmen dan seleksi yang terstruktur meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berdampak pada kinerja rumah sakit.	Fokus pada sektor rumah sakit.	Bergantung pada kualitas artikel yang direview.	Seleksi berbasis kompetensi mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan
Morris et al. (2023)	*Human Resources for Health*	Rapid Review	30 penelitian tentang tenaga kesehatan profesional	Strategi rekrutmen yang efektif harus disertai pengelolaan beban kerja, pendidikan berkelanjutan, dan strategi retensi sesuai jenis profesi kesehatan.	Menggunakan metode rapid review dengan protokol yang jelas.	Kualitas studi yang direview bervariasi	Strategi rekrutmen dan retensi harus disesuaikan dengan karakteristik profesi kesehatan.
Mulyawati et al. (2024)	*Jurnal Teknologi Pendidikan*	Literature Review	Literatur tentang manajemen SDM pelayanan kesehatan	Faktor SDM seperti budaya keselamatan, kompetensi, pelatihan, dan manajemen SDM berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan.	Menggunakan artikel terbaru (2020–2024).	Tidak secara khusus membahas rekrutmen.	Manajemen SDM yang baik menjadi fondasi peningkatan mutu pelayanan kesehatan
Agrol & Agrol (2022)	*International Journal of Advanced Research*	Review	Industri rumah sakit	Rekrutmen berbasis kompetensi, proses seleksi yang sistematis, dan perencanaan SDM meningkatkan efektivitas organisasi rumah sakit	Fokus khusus pada proses rekrutmen rumah sakit.	Bersifat konseptual dan tidak menyajikan data empiris.	Rekrutmen merupakan fungsi strategis dalam manajemen SDM rumah sakit.
Triastuti (2025)	*Jurnal Ilmiah WUNY*	Systematic Literature Review	Literatur mengenai tren rekrutmen pegawai	Digitalisasi, kecerdasan buatan, media sosial, dan employer branding menjadi tren utama dalam proses rekrutmen modern.	Mengulas perkembangan terkini rekrutmen.	Tidak khusus sektor kesehatan.	Teknologi digital meningkatkan efisiensi dan kualitas rekrutmen pegawai

Hasil literature review ini menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi pada organisasi di sektor kesehatan merupakan proses yang kompleks dan multidimensional. Tingginya tuntutan kompetensi klinis, standar profesional, serta tanggung jawab pelayanan kesehatan

menjadikan proses ini tidak dapat disamakan dengan sektor lainnya. Studi oleh Zhao et al. (2024) dalam *BMC Medicine* menunjukkan bahwa faktor struktural organisasi, kebutuhan kompetensi spesifik, serta dinamika tim pelayanan kesehatan di rumah sakit memengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan integrasi tenaga kesehatan baru ke dalam sistem pelayanan.

Perencanaan sumber daya manusia yang tidak optimal sering kali menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kualifikasi kandidat yang direkrut. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa lemahnya perencanaan SDM berdampak pada tingginya angka turnover dan rendahnya kinerja tenaga kesehatan (Syalaisha, 2025; Rida Wati, Lubis & Nasution, 2022).

Strategi rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas kandidat yang direkrut. Dalam konteks pelayanan kesehatan, reputasi organisasi, peluang pengembangan karier, sistem penghargaan, serta kondisi kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menarik tenaga profesional yang kompeten (El-Tsana, Aisy, & Wasir, 2023; Zhao et al., 2024).

Sementara itu, proses seleksi yang tidak terstandar dan kurang objektif berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan klinis maupun non-klinis. Oleh karena itu, penerapan seleksi berbasis kompetensi, transparansi prosedur, serta keterlibatan aktif manajemen menjadi krusial untuk memastikan keberhasilan rekrutmen dan seleksi di sektor kesehatan (Rida Wati, Lubis & Nasution, 2022; Syalaisha, 2025).

Secara keseluruhan, temuan dalam literature review ini mendukung pandangan bahwa keberhasilan rekrutmen dan seleksi di sektor kesehatan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara perencanaan SDM yang matang, strategi rekrutmen berbasis kualitas, proses seleksi yang objektif, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja profesional yang mampu mempertahankan tenaga kesehatan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Keberhasilan rekrutmen dan seleksi di sektor kesehatan dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara faktor internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan tenaga kerja. Faktor internal meliputi perencanaan sumber daya manusia yang matang, strategi rekrutmen yang efektif, penerapan metode seleksi berbasis kompetensi, serta keterlibatan aktif manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, faktor eksternal seperti

kondisi pasar tenaga kesehatan, regulasi pemerintah, ketersediaan tenaga profesional, serta reputasi organisasi turut menentukan tingkat keberhasilan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kesehatan yang kompeten.

Literature review ini menunjukkan bahwa pendekatan rekrutmen dan seleksi yang strategis, sistematis, dan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, stabilitas tenaga kerja, serta mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan. Oleh karena

itu, organisasi kesehatan perlu mengintegrasikan kebijakan rekrutmen dan seleksi ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif guna menghadapi tantangan dinamika tenaga kesehatan di masa depan.

REFERENSI

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.
2. Amiruddin, I., & Rahman, D. (2025). Sistem rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya manusia. Nazzama: Journal of Management Education, 5(1), 70–83.
3. Arifandi, A., & Meliala, A. (2017). Faktor yang mempengaruhi rekrutmen dokter di Puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Buol tahun 2016. Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia (JKKI), 6(3), 103–110.
4. Baumgartner, L., Wright, O., Barne, K., Bartrim, K., Kirkegaard, A., Sullivan, V., Burch, E., & Ball, L. (2024). What factors affect the recruitment and retention of allied health professionals working in hospitals? A systematic literature review. Australian Health Review, 49(1), AH24287.
5. El-Tsana, A. V., Aisy, A. R., & Wasir, R. (2023). Merekrut dan memilih tenaga kerja berkualitas untuk organisasi kesehatan. Indonesian Journal of Health Science, 4(6s), 862–870.
6. Makhamara, F. H. (2016). Influence of strategic recruitment and selection on employee performance in the health sector in Kenya. Strategic Journal of Business & Change Management, 3(4).

7. Mbemba, G. I. C., Gagnon, M.-P., & Hamelin-Brabant, L. (2016). Factors influencing recruitment and retention of healthcare workers in rural and remote areas in developed and developing countries: An overview. Journal of Public Health in Africa, 7(2), 565.

8. Musna, M., Mahadewi, E. P., Vionalita, G., & Shorayasari, S. (2022). Gambaran efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan home care PT Wishan Global Medika. Gorontalo Journal of Public Health, 37–46.

9. Natalia, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dokter gigi di Puskesmas [Skripsi]. Poltekkes Tanjungkarang.

10. Ninawati, N., Putri, R. A., & Hidayat, T. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 1(2), 45–55.

11. Ninawati, N., Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(4), 151–157.

12. Nurcahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. P. (2016). Analisis proses rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan tim Nusantara Sehat dalam program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4(4), 60–69.

13. Rahmawati, D. (2023). Pemenuhan tenaga kesehatan di Indonesia melalui rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan [Skripsi/Repository]. Cakrawala Repositori IMWI.

14. Rida Wati, R., Lubis, A., & Nasution, H. (2022). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktor-faktornya. Niagawan, 11(2), 121–130.

15. Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan. JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(1), 649–655.

16. Syalaisha, A. M. (2025). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit: Literature review. Jurnal Kesehatan Tambusai, 6(1), 101–110.

17. Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses rekrutmen dan

seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. Niagawan, 12(2), 57–64.

18. Zhao, Y., Quadros, W., Nagraj, S., et al. (2024). Factors influencing the development, recruitment, integration, retention and career development of advanced practice providers in hospital health care teams: A scoping review. BMC Medicine, 22, 286.

19. El-Tsana, A. V., Aisy, A. R., & Wasir, R. (2024). Merekrut dan memilih tenaga kerja berkualitas untuk organisasi kesehatan. **Indonesian Journal of Health Science, 4**(6s), 862–870. https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6s.1237

20. Syalaisha, A. M. (2025). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit: Literature review. **Jurnal Kesehatan Tambusai, 6**(1), 3367–3378. https://doi.org/10.31004/jkt.v6i1.43510

21. Morris, M. E., Brusco, N. K., McAleer, R., Billett, S., Brophy, L., Bryant, R., Carey, L., Wright, A. C., East, C., Eckert, M., Edvardsson, K., Fetherstonhaugh, D., Fowler-Davis, S., Frederico, M., Gray, R., McCaskie, D., McKinstry, C., Mitchell, R., Oldenburg, B., Shields, N., Smith, K., Spelten, E., Taylor, N., Thwaites, C., Young, S., & Blackberry, I. (2023). Professional care workforce: A rapid review of evidence supporting methods of recruitment, retention, safety, and education. **Human Resources for Health, 21**, 95. https://doi.org/10.1186/s12960-023-00879-5

22. Mulyawati, S. D., Setyaningsih, Y., & Denny, H. M. (2024). A literature review of human resource management in improving performance in health services. **JTP – Jurnal Teknologi Pendidikan, 26**(2), 400–414. https://doi.org/10.21009/jtp.v26i2.46557

23. Agrol, N. S., & Agrol, H. S. (2022). Recruitment and selection process in healthcare and hospital industry. International Journal of Advanced Research, *10*(7), 943–948. https://doi.org/10.21474/IJAR01/15118

24. Triastuti, S. (2025). Literature review: Current trends and developments in employee recruitment. Jurnal Ilmiah WUNY, 7(2), 55–69. https://doi.org/10.21831/jwuny.v7i2.80004