

***STAFFING BER OUTCOME* BERBASIS WAWANCARA PRAKTIS**

RAFDI

Akademi Pariwisata CBI Sukabumi
Email: rafditamanasri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pedoman wawancara praktis rekrutmen tenaga kerja dan jobnya sebagai staffing berkualifikasi outcome. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil dan pembahasan penelitian menampilkan lima jenis materi wawancara yaitu oral, gestural dan performance, wawasan, sikap, dan portofolio. Tidak membutuhkan waktu lama namun sesuai dengan harapan owner. Dapat disimpulkan ada lima macam materi wawancara untuk mewakili kompetensi yang dibutuhkan, wawancara simpel dan santai, dan tidak lama. Bermanfaat bagi owner sebagai pedoman melakukan wawancara memenuhi tujuan staffing. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan keilmuan, kontribusi model wawancara praktis yang dapat dijadikan bahan rujukan dan materi komperatif.

Kata Kunci: Staffing, Outcome, Wawancara, Praktis

ABSTRACT

This study discusses practical interview guidelines for workforce recruitment and the role of staffing with outcome-based qualifications. The research method used is descriptive qualitative. The results and discussion present five types of interview materials: oral, gestural and performance-based, knowledge, attitude, and portfolio. The process does not take much time but meets the expectations of the owner. It can be concluded that there are five types of interview materials representing the required competencies—simple, relaxed, and time-efficient interviews. This is beneficial for the owner as a guideline to conduct interviews that fulfill staffing objectives. In addition, this research contributes to scientific development by offering a practical interview model that can serve as a reference and comparative material.

Key words: staffing, outcome, interviewing, practicing

1. PENDAHULUAN

Staffing merupakan tindakan manajerial terhadap rekrutmen karyawan sampai pada penempatan posisi kerjanya. Seorang manajer yang Handal akan mampu melakukan langkah sampai penempatan posisi karyawan melalui instrumen wawancara pada saat rekrutmen karyawan. Mampu membaca kompetensi lain berupa kelebihan lain selain kompetensi pokok yang dimiliki. Misalkan atas seorang dokter selaku tenaga medis akan dapat diketahui pula apakah memiliki kompetensi surplus seperti kemampuan manajerial.

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberikan daya guna yang maksimal bagi organisasi. <http://eprints.uny.ac.id> > ...

Outcome dapat diartikan sebagai hasil yang bagus serta mengandung implikasi. Hasil yang bagus dan dampak yang bagus. Bahasa lain untuk *Outcome* disebut juga sebagai hasil tingkat tinggi atau *higher order*. Merupakan suatu capaian hillirisasi atau muara akhir dari suatu proses kinerja atau suatu pemecahan masalah. *Goals* pada konteks manajemen bila dihubungkan dengan *Outcome*, bahwa *Outcome* merupakan alat analisis kualitas *goals* sehingga mengandung pertanyaan: apakah *goals* nya sudah ber *Outcome*?

Dampak (*Outcome*). *Outcome* adalah dampak yang ditimbulkan dari suatu aktivitas tertentu. *Outcome* seringkali dikaitkan dengan tujuan atau target yang hendak dicapai (**Mardiasmo, 2009**). Wawancara yang dimaksud di sini adalah dialog antara interviewer dengan responden (orang yang diwawancarai) dalam rangka menyeleksi calon karyawan yang dibutuhkan untuk bekerja. Jadi calon karyawan dalam konteks ini adalah responden.

Wawancara seleksi adalah sebuah prosedur seleksi yang dirancang untuk meramal kinerja jabatan masa depan berdasarkan tanggapan lisan pelamar terhadap penyelidikan li- san (**Dessler, 1997**).

Interviewer adalah orang yang mengajukan pertanyaan dalam wawancara, biasanya adalah perwakilan dari perusahaan yang ingin merekrut karyawan baru. Peran interviewer dalam proses wawancara meliputi: Menyusun Pertanyaan: Membuat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada interviewer untuk menilai kelayakannya. 15 Agu 2023.

Dalam KBBI, praktis diartikan sebagai 'berdasarkan praktik' serta 'mudah dan senang memakainya (menjalankan dan sebagainya)'. Jadi wawancara praktis bermakna sesuatu yang mudah dilakukan dan cukup santai dan menyenangkan dalam prosesnya.

Dalam model wawancara praktis interviewer memilih materi yang cukup ringan ringan saja dan menghindari metode *simulation experience* namun tetap mencapai tujuan seleksi wawancara itu.

Fungsi wawancara sangat vital dalam menentukan kompetensi dan penempatan tenaga kerja. Bila wawancara tidak dilakukan oleh *owner* akan menyebabkan terjadinya miskompetensi yaitu tidak mendapatkan karyawan yang ahli serta tidak ada pedoman dalam menentukan posisi atau jobnya. Wawancara juga bernilai empirical di mana owner mendapatkan data primer/ nyata dalam mengevaluasi calon karyawan.

Selain itu dipandang perlu mengetahui teknik dan materi wawancara kerja di luar negeri sehingga menambah pentingnya makna dan seluk beluk pengetahuan atas wawancara sebagai petunjuk rekrutmen tenaga kerja di luar negeri.

Dari Team Instarem (2024) merumuskan generalisasi materi wawancara yang berlaku secara umum di luar negeri:

1. *About yourself*
2. *Your strengths and weaknesses*
3. *Last job and current job*
4. *Your willing to move overseas for this job*
5. *Why should we hire you*
6. *See yourself in X years*
7. *Your management style*
8. *Adapt to overseas work culture*
9. *You think the pros and current of working overseas*
10. *Be able to secure your work permit.*

Fenomena yang pada umumnya terjadi adalah kesulitan menentukan arah dan materi wawancara. Hal ini terjadi karena owner belum memahami panduan materi wawancara. Selain itu belum memahami korelasi wawancara dengan Kompetensi yang dibutuhkan owner serta penempatan bidang kerjanya.

Fenomena itu mengarah pada:

- a. Indikator kemampuan oral dan peruntukannya
- b. Indikator kemampuan Gestural dan Performance dan peruntukannya
- c. Indikator wawasan dan peruntukannya
- d. Indikator sikap dan peruntukannya

Dari fenomena masalah yang terjadi dirumuskan *Reseach Question*: Bagaimana menampilkan teknik dan materi wawancara secara praktis untuk keperluan *staffing*?

Tujuan penelitian ini untuk memahami materi dan metode wawancara serta mampu dalam penerapannya. Berpatok pada lima jenis fenomena yang telah dijabarkan untuk dibahas. Adalah dipandang cukup proporsional dalam menginduksi masalah materi dan metode wawancara.

Penelitian ini mengandung kemaknaan yaitu sebagai pedoman bagi *owner* dalam rekrutmen *staffing*, bermanfaat pula bagi pelamar kerja untuk tahu dari awal seputar perusahaan dan seluk beluk kerja yang akan dihadapi, sebagai dasar negosiasi awal antara calon tenaga kerja dengan *owner*.

Calon karyawan harus paham dari awal tentang dunia kerja baru yang akan dimasuki.

Wawancara kerja memungkinkan kandidat untuk mengajukan pertanyaan kepada pewawancara tentang perusahaan, budaya kerja, tim, dan peluang pengembangan karir. Informasi ini penting bagi calon karyawan untuk membuat keputusan yang tepat tentang apakah mereka ingin menerima tawaran pekerjaan atau tidak.]

Jadi posisi selektif itu bukan hanya bertumpu pada *owner* tetapi juga bagi calon tenaga kerja. Bargaining yang seimbang akan menciptakan keberlanjutan yang sesuai kesepakatan bersama. Apalagi bagi karyawan yang sudah tergolong profesional tidak akan buru buru menerima tawaran *owner* oleh sebab bahwa karyawan profesional memiliki kemampuan *critical thinking* yang tinggi. Seseorang yang di sebut profesional melaksanakan tugasnya di dasarkan pada prinsip - prinsip ilmu pengetahuan di bidang tertentu yang di perolehnya memulai proses pendidikan formal, intensif, dan biasanya memakan waktu yang relatif lama. <http://file.upi.edu> > Direktori > FIP

Dari saling menganalisis dan kehati hatian ini menyebabkan *owner* mendapat tenaga kerja yang diharapkan. Demikian pun bagi tenaga kerja dapat menemukan tempat kerja yang diidamkan. Jadi makna wawancara itu sangat luas dan dalam. Wawancara dapat memprediksi kejadian ke depan seputar *empowerment* dan tingkat produktivitasnya.

1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Deskriptif Kualitatif. Mengeksplorasi fenomena fenomena secara dalam dan detail, prosesnya dan tahapannya, mencari hubungan antar fenomena itu sebagai kesatuan sehingga melahirkan konsep dengan kecirian khusus. Kemudian mendeskripsikannya secara kualitatif sebagai sebuah pola. Bentuk nyatanya disajikan pada desain di bawah ini.

Penelitian ini adalah studi literatur atau kajian pustaka. Mengadopsi data jenis data sekunder yaitu menginventarisasi dan rekapitulasi hasil kajian dan teori dari berbagai sumber sekunder.

Studi pustaka atau studi literatur menurut Sarwono (dalam Mulyana, 2013) yaitu, mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sejenis sebelumnya yang pernah dilakukan oleh orang lain. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah- masalah yang akan diteliti. Hasil penelitian sejenis yang diinventaris meliputi jenis jenis dan materi wawancara, teknik wawancara, arah wawancara, instrumen wawancara, tujuan wawancara, dan komparatif wawancara format standar luar negeri.

Inventaris lainnya adalah rumusan wawancara yang proporsional dengan standar kompetensi berbasis keilmuan.

Analisis data menggunakan analisis kualitatif yaitu menginterpretasi data secara mutu melalui *support* penghitungan bobot. Adalah menggunakan analisis penilaian rubrik analitik dan rubrik persepsional dalam mendeskripsikan penilaian atas wawancara.

Rubrik analitik skor yang mencerminkan kekuatan dan kelemahan masing-masing. Umpan balik khusus memungkinkan siswa mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memfokuskannya pada tugas-tugas di masa mendatang.18 Mar 2024. <https://blog.alludolearning.com> > an...

Rubrik analitik difokuskan ke pada asesmen analis yang digunakan pewawancara ke yang diwawancari. Sedang rubrik persepsional digunakan pewawancara untuk menilai yang diwawancara berdasarkan subjektifitas pewawancara sesuai asumsi kebutuhannya dengan instrumen utama observasi.

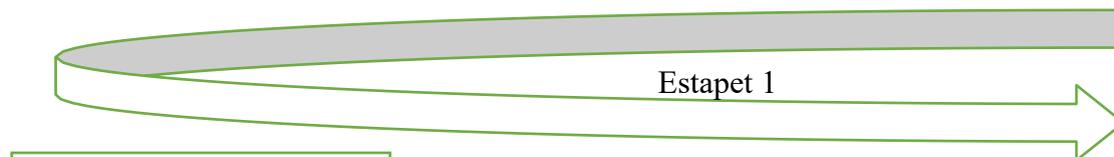
Rubrik skala persepsi memiliki tingkatan kriteria penilaian yang tidak dideskripsikan namun tetap diberikan skala penilaian atau skor penilaian. Rubrik merupakan panduan penilaian yang menggambarkan kriteria yang diinginkan dalam menilai atau memberi tingkatan dari hasil kinerja belajar mahasiswa. <https://repository.ung.ac.id> > Asesmen

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemetaan tahapan wawancara merupakan unsur esensial agar *staffing beroutcome*. Manajemen wawancara dikelola sedemikian rupa, tersusun secara sistematis. Ada enam tahapan yang tersusun secara sistemati yakni :

Memetakan Peranan dan Posisi Owner sebagai Interviewer melalui 5 Jenis Materi asesmen rubrik. Materi ini mewakili 3 kompetensi Dasar Sebagai Pekerja: Kemampuan Berfikir atau Memecahkan masalah, kemampuan Sikap dan Nilai, kemampuan Skill.

Bagan 1 Memetakan Pelamar



What is the position of applicant?
Memetakan pelamar kerja sebagai yang diwawancarai atau responden oleh interviewer.

Bagan 2 Respon Pelamar



How is the applicant's response?

Tindakan responden atas pertanyaan dan perintah interviewer berupa ucapan, bahasa tubuh dan penampilan, menunjukkan Sikap dan Nilai yang dimiliki, menunjukkan kemampuan berfikir, menyajikan berkas sebagai bukti rekam jejak masa lalu dan membuktikan dan mempertanggung jawabkannya melalui ucapan.

Interviewer merumuskan instrumen untuk dapat mengukur 5 materi tersebut.

Bagan 3

Rubrik Nilai Pelamar



What is the interviewer's assumption?

Interviewer mengasumsikan nilai bobot pada setiap tahapan materi

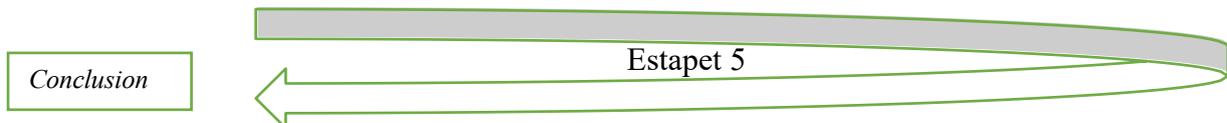
Bagan 4 Perolehan Nilai Pelamar



How is the interviewer assessment and its result ?

Interviewer memberi nilai dan akumulasi nilai raihan responden

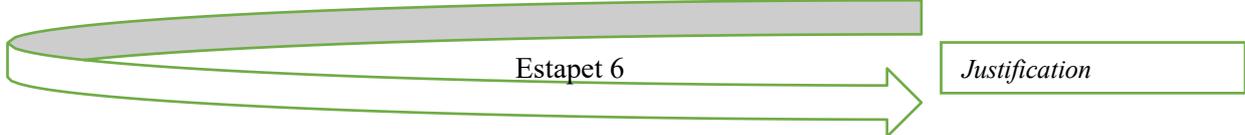
Bagan 5 Kesimpulan Nilai Pelamar



What is the conclusion of the interviewer?

Interviewer membuat kesimpulan melalui akumulasi nilai bobot untuk dijustifikasi dengan melibatkan pengaruh faktor lain seperti jumlah daya tampung, raihan nilai sama responden, faktor usia, faktor kesehatan, persepai interviewer.

Bagan 6 Justifikasi Pelamar Diterima atau Ditolak



What is the decision's interviewer?

Menjustifikasi Responden yang diterima bekerja dan yang ditolak.

Berdasarkan identifikasi ditemukan 5 macam materi wawancara, arah serta peruntukannya. Merupakan kerangka yang dipandang proporsional mewakili potensi yang dibutuhkan dunia kerja. Namun demikian haruslah diurai terlebih dahulu pemahaman kandungannya.

Uraian Kerangka Materi Wawancara

Pertama, adalah kecakapan oral atau berbicara. Oral merupakan standar utama dalam menyampaikan pesan. Disebut juga sebagai kemampuan berkomunikasi atau speaking.

Dalam konteks wawancara kerja, kemampuan komunikasi yang baik sangatlah penting. Pewawancara ingin memastikan bahwa Anda dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan-rekan kerja, atasan, dan klien potensial. 5 Mar 2024. <https://ecc.co.id> > site > view > t=p... Akumulasinya mengarah pada bagaimana yang diwawancara menyampaikan jawaban atas materi di bawah ini:

Ceritakan tentang diri Anda:

- Apa rencanamu 5 tahun ke depan?
- Berapa gaji anda sekarang?
- Apa yang kamu ketahui mengenai perusahaan?
- Apa kekurangan Anda?
- Apa pencapaian terbesar Anda?
- Kenapa Anda apply untuk posisi ini?
- Kenapa perusahaan ini harus menerima Anda?
- Kenapa resign dari pekerjaan sebelumnya?
- Apa pekerjaan impianmu?
- Apakah bersedia ditempatkan di luar kota?
- Bagaimana gaya kerja anda?
- Kenapa kamu tertarik melamar posisi ini?
- Apa kekurangan kamu?
- Apa hobi kamu?
- Apa yang memotivasi Anda?
- Bagaimana cara anda mengatasi tekanan?
- Kenapa kami harus memilih kamu?
- Perkenalkan dirimu

Ke dua, adalah Gestural dan Performance. Merupakan bahasa tubuh dan standar penampilan. Kemampuan membahasakan tubuh memiliki indikasi tentang bagaimana penampilan dikelola. Orang yang mampu berbahasa tubuh yang baik identik dengan penampilan yang baik. Selain itu cara berdandan juga merupakan penguat penampilan.

Saat wawancara, gunakan bahasa tubuh yang positif seperti kontak mata, sikap duduk yang baik, dan tersenyum. Dengarkan pertanyaan dengan seksama dan berikan jawaban yang jelas serta relevan. Hindari interrupting atau memotong pembicaraan pewawancara. 13 Sep 2024. <https://fahum.umsu.ac.id> > blog > et...

Ke tiga, adalah wawasan yaitu kecerdasan menduduki posisi penting dalam kompetensi. Kecepatan menemukan masalah dan menemukan solusinya merupakan gambaran kecerdasan. Orang yang cerdas adalah orang yang memiliki wawasan yang luas.

Wawasan mengandung dua pengertian.

1. Pemahaman atau kesadaran akan kondisi atau keadaan mental atau emosional seseorang .
2. Pemahaman langsung dan jelas (seperti melihat solusi terhadap suatu masalah atau cara untuk mencapai tujuan) yang terjadi tanpa menggunakan perilaku coba-coba yang nyata. 12 Sep 2024. <https://www.merriam-webster.com> > ...

Ke empat, adalah sikap yang bisa disebut sebagai karakter, attitude, behavior, kepribadian, dan lain lain. Sikap berperan penting dalam membantu atau menutupi kelemahan di bidang lain. Demikian pun bahwa sikap bisa menjatuhkan potensi yang dimiliki.

Konotasi sikap yang paling banyak dianut adalah dengan makna sebagai attitude. Berikut ini ialah beberapa contoh attitude yang baik:

Sopan santu, perhatian pada orang lain, bersikap tenang dan sabar, suka membantu, dapat diandalkan, berpikir positif, bertanggung jawab; 3 Jun 2024. <https://hellosehat.com> > mental > att... Ke lima, adalah portofolio yang merupakan rekam jejak secara empiric tentang fakta fakta masa lalu. Meliputi jenjang pendidikan, bidang pendidikan, pengalaman, dan berbagai track record lain. Perusahaan memanfaatkan portofolio sebagai generalisasi. Artinya portofolio merupakan satu

satunya ukuran yang digunakan untuk menjustifikasi kemampuan kerja seseorang serta memberikan job yang relevan sesuai portofolio itu.

Secara umum, pengertian portofolio adalah kumpulan dokumen seseorang, lembaga, kelompok, perusahaan, organisasi, dan sejenisnya yang memiliki tujuan untuk mendokumentasikan perkembangan suatu proses dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. <https://www.gramedia.com> > literasi

Indikator dan Asesmen Wawancara

Dalam hal ini digunakan operasional konsep bahwa untuk yang mewawancari disebut interviewer, sedangkan untuk yang diwawancari disebut responden. Interviewer adalah dari pihak owner atau pemberi kerja, responden adalah pelamar kerja.

- A. Oral: Kemampuan dan kelancaran serta kecepatan menjawab pertanyaan dengan jawaban akurat NILAI BOBOT MAKSIMAL: 20 %
- B. Keterangan: Merupakan alat ukur kecakapan menyampaikan pesan, presentasi, kemampuan mengurai, mengarahkan/guiding.
- C. Caranya, interviewer menilai ucapan lisan responden.
- D. Gestural Dan Performance: Kemampuan memerankan fisik dan penampilan NILAI BOBOT MAKSIMAL: 10 %
- E. Keterangan: Merupakan alat ukur self confidence, keapikan dan kerapian penampilan, kesan sikap, penghayatan ke pada profesi bidang kerja yang akan dimasuki. Caranya, interviewer memperhatikan pakaian, dandanan, gerak gerik standar kesopanan, gerakan dan action penghargaan ke pada interviewer. Keterangan: merupakan alat ukur self confidence, kesopanan, kerapian, ketaatan dan kedisiplinan. Caranya, interviewer memperhatikan penampilan dan bahasa bahasa tubuh yang bisa dimaknai berdasarkan kelaziman dan etika budaya.
- F. Wawasan: Kemampuan mengurai masalah dan memecahkan masalah NILAI BOBOT MAKSIMAL 20%.
- G. Keterangan: Merupakan alat ukur kecerdasan dan kepintaran serta daya tangkap. Caranya, interviewer bisa membuat pertanyaan dalam bentuk kasus kasus sesuai yang lazim terjadi sesuai job yang akan ditempati responden.
- H. Sikap: Kemampuan sikap yang mendasar yang dibutuhkan dalam dunia kerja seperti kemampuan kerjasama, kepatuhan kode etik perusahaan, peraturan ketenagakerjaan, kejujuran, kesolehan NILAI BOBOT MAKSIMAL 10 %. Keterangan: Merupakan alat ukur sikap dan kepribadian serta kesolehan. Caranya, interviewer bisa menanyakan portofolio perilaku dan keseharian pada masa lalu responden yang terkait dengan sikap dan kepribadian serta kesolehan responden.
- I. Portofolio: Merupakan tingkat pendidikan/gelar, relevansi jurusan dengan job yang akan diisi serta pengalaman kerja NILAI BOBOT MAKSIMAL 50%.

Keterangan: Merupakan alat ukur apakah responden mampu melakukan pekerjaan sesuai

job yang akan disediakan. Caranya, interviewer menilai CV, mencocokkan CV dan berkas lainnya melalui wawancara untuk menguji keoriginalan CV dan berkas-berkas itu.

Suplemen

Untuk memudahkan maka dipandang perlu interviewer mengembangkan materi atau cara agar tujuan dari A sampai E lebih sempurna. Misalkan membuat konteks materi yang akan ditanyakan, menyuruh responden melakukan sesuatu, simulasi ringan dan sebagainya.

Kemudian interviewer juga bisa membuat tabel mengguiding tahapan wawancara, materi yang ditanyakan atau yang disuruh, memudahkan mengukur bobot dan penjumlahan bobot.

Kemudian sebagaimana tuntunan penilaian rubrik, maka nilai bobot untuk masing-masing A sampai E bisa dirubah sesuai persepsi dan kebutuhan interviewer yang notabene kebutuhan perusahaan.

Interviewer yang kompeten bukanlah yang tekstual tetapi lebih ke pada kontekstual. Artinya lebih banyak memerankan pengamatan dan pengalaman diri interviewer ketimbang fokus atau kaku ke pertanyaan. Seleksi karyawan bukanlah seperti ujian di sekolah yang hanya menyangkut benar atau salah suatu jawaban. Interviewer yang berjam terbang adalah interviewer yang memandang dan menghubungkan antar berbagai fenomena terkait responden untuk disimpulkan. Jadi membutuhkan daya analisis serta penuh kebijaksanaan dalam menyeleksi.

Untuk meluaskan khazanah interviewer maka tidak ada salahnya membaca referensi di buku, artikel, ataupun google tentang materi pertanyaan, perintah, dan pengamatan terhadap responden. Materi sebagaimana dimaksud harus relevan dengan masing-masing konteks yang terdapat pada A sampai E. Tetapi harus pula diingat bahwa sesuai orientasi wawancara praktis maka materinya yang praktis, ringan, dan menyenangkan. Sebab banyak materi dari berbagai ahli yang sifatnya berat dan terlalu menantang bagi responden seperti Uji Pengendalian Stres dan Under Pressure dalam kasus simulasi.

4. KESIMPULAN

Peranan wawancara kerja bukan hanya untuk menyeleksi penerimaan tenaga kerja namun sekaligus sebagai penentuan posisi tenaga kerja yang lolos seleksi, inilah yang disebut sebagai staffing. Wawancara secara praktis dilakukan dengan menyajikan 5 macam Materi wawancara yang dipandang mewakili kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan meliputi: Oral, Gestural dan Performance, Wawasan, Sikap, dan Portofolio yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara simpel dan ringan tanpa ada simulasi yang berat dengan hasil berkualifikasi Outcome yaitu hasil akhir bermutu tinggi sesuai harapan Owner. Deskripsi Outcome tersebut adalah dapat menemukan kriteria kompetensi karyawan secara akurat serta relevan dalam penempatan jobnya. Interviewer dapat mengembangkan materi dan metode wawancara sebagai suplemen melalui kemampuan tekstualnya.

Penelitian ini berdaya guna sebagai sumbangsih keilmuan dalam pengembangan metode wawancara. Bagi Owner sendiri bahwa model wawancara seperti ini dapat menghemat waktu wawancara, meminimalisasi biaya, serta mudah dipelajari. Demikianpun bagi pelamar kerja yang tidak merasa terpersir energi dan pemikirannya selama mengikuti wawancara. Jadi model ini menguntungkan dua belah pihak yaitu bagi penerima kerja dan pelamar kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Agency Nursing Staff on Nursing Home Quality.

Bktaruna, (2023). Pengertian Staffing dan Fungsi Staffing Adalah Proses Perekrutan, Univ. Medan Area, Medan,

Bowblis et al. (2024). – *Health Aff. Agency Nursing Staff Utilization and Turnover In Nursing Homes: A Longitudinal Analysis.*

BMC Public Health. (2024). *A qualitative study of young workers' experience of the psychosocial work environment and how this affects their mental health*

Chisel. (2023). Output vs Outcome: Difference and Importance, Chisel Group

Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln (eds.). (2009). Handbook of

Qualitative Research. Terj. Dariyatno dkk. Jogjakarta: Pustaka Pelajar

Direktorat Pengembangan Akademik. (2024). Instrumen Penilaian Rubrik, UII, Yogyakarta,

Eduvest. (2024). Analysis Of Staffing Strategies In Startup Companies: A

Qualitative Study In Startup Companies In Jakarta, Indonesia

Frontiers. (2024). Relevant factors affecting nurse staffing: a qualitative study from perspective of nursing managers

Glenn. (2023). 5 Fungsi Manajemen Dalam Perusahaan, Rubrik, Jakarta Utama.

Indeed Editorial Team. (2023). 34 Product Owner Interview Questions (With Sample Answers), India.

JNursManag. (2022). Improved work environments and staffing lead to less missed nursing care: A panel study

Gumilang N Akbar. (2020). 10 Cara Mempersiapkan Wawancara Efektif, Gramedia.Com, Jakarta

Pradhan et al. (2024) – *Med Care. Threads of Care: Unraveling the Impact of*

Websites. (2024). Definition of Practice, MWP, American