



YAYASAN KEPERAWATAN YOGYAKARTA STIKES YKY YOGYAKARTA

KAMPUS : JL. PATANGPULUHAN, SONOSEWU, NGESTIHARJO
KASIHAN, BANTUL, YOGYAKARTA TELP.(0274) 450691
SK Mendikbudristek Nomor : 581/E/0/2024

SURAT TUGAS

NO : 059.A/SDM/STIKES YKY/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Dewi Murdiyanti Prihatin Putri, M.Kep.Ns.,Sp.Kep.M.B
Jabatan : Ketua
NIK : 1141 99 033

Dengan ini menugaskan :

Nama : Nunung Rachmawati, S.Kep.Ns.,M.Kep
NIK : 1141 13 165
Jabatan : Dosen

Untuk melaksanakan tugas menulis Bookchaper Manajemen Keperawatan (Teori dan Penerapan) Jilid 2 Chaper 10 “Konsep Dasar Teori dan Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan” pada Tahun Akademik 2024/2025.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Oktober 2024

Ketua


Dr. Dewi Murdiyanti Prihatin Putri, M.Kep.Ns.,Sp.Kep.M.B
NIK : 1141 99 033

Editor: Arif Munandar

MANAJEMEN KEPERAWATAN (TEORI DAN PENERAPAN) JILID 2

Dhiana Setyorini | Intim Cahyono | Dherlirona
Helsy Desvitasari | Mita | Yoga Pramana | Saman
Arif Munandar | Susi Widiawati | Nunung Rachmawati
Analizza Ina Lea | Septi Machelia Champaca Nursery
Kornelis Nama Beni | Melkisedek Landi
Muh. Jumaidi Sapwal | Iswati | Fitriyanti Patarru'
Fance Roynaldo Pandie | Eva Oktaviani



BUNGA RAMPAI

**MANAJEMEN KEPERAWATAN
(TEORI DAN PENERAPAN)
JILID 2**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

**MANAJEMEN KEPERAWATAN
(TEORI DAN PENERAPAN)
JILID 2**

Dhiana Setyorini | Intim Cahyono | Dherlirona
Helsy Desvitasari | Mita | Yoga Pramana
Saman | Arif Munandar | Susi Widiawati
Nunung Rachmawati | Analizza Ina Lea
Septi Machelia Champaca Nursery | Kornelis Nama Beni
Melkisedek Landi | Muh. Jumaidi Sapwal
Iswati | Fitriyanti Patarru' | Fance Roynaldo Pandie
Eva Oktaviani | Lucia Andi Chrismilasari

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

**MANAJEMEN KEPERAWATAN
(TEORI DAN PENERAPAN)
JILID 2**

Dhiana Setyorini | Intim Cahyono | Dherlirona
Helsy Desvitasari | Mita | Yoga Pramana
Saman | Arif Munandar | Susi Widiawati
Nunung Rachmawati | Analizza Ina Lea
Septi Machelia Champaca Nursery | Kornelis Nama Beni
Melkisedek Landi | Muh. Jumaidi Sapwal | Iswati
Fitriyanti Patarru' | Fance Roynaldo Pandie
Eva Oktaviani | Lucia Andi Chrismilasari

Editor:

Arif Munandar

Tata Letak:

Dessy

Desain Cover:

Qonita Azizah

Ukuran:

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:

x, 339

ISBN:

978-623-512-245-8

Terbit Pada:

November 2024

Hak Cipta 2024 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi dapat dipublikasikan dan dapat sampai dihadapan pembaca. Buku ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir untuk memberikan kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Manajemen Keperawatan (Teori dan Penerapan) Jilid 2. Sistematika buku Manajemen Keperawatan (Teori dan Penerapan) Jilid 2 ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Pada buku ini terdiri dari 20 BAB yaitu manajemen konflik dalam asuhan pelayanan keperawatan ruang rawat; trend, *issue* manajemen keperawatan dan prinsip dalam manajemen keperawatan; konferensi keperawatan, timbangan terima dan ronde keperawatan; menangkal burnout dengan kecerdasan emosional dalam manajemen keperawatan; standing order, kolaborasi, dan delegasi dalam keperawatan; penerapan diskusi refleksi kasus dan patient safety dalam asuhan keperawatan; indikator klinik asuhan keperawatan patient centered care dalam asuhan keperawatan; sistem informasi manajemen keperawatan; supervisi keperawatan, jenjang karir keperawatan dan kompetensi perawat klinik; konsep dasar teori dan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan; fungsi, peran, dan tanggung jawab manajer keperawatan; penerapan teori, konsep dan prinsip kepemimpinan manajemen di ruang rawat dan puskesmas; gaya, model dan teori kepemimpinan; strategi pengendalian dalam kepemimpinan dan level pengembangan kepemimpinan; manajemen keperawatan sebagai anggota tim kesehatan dan standar pelaksanaan penerapan tim manajemen keperawatan; penjaminan mutu asuhan keperawatan dan mutu pelayanan keperawatan; model praktik keperawatan profesional, tipe-tipe manajemen keperawatan dan kerangka konsep manajemen keperawatan; konsep, fungsi, standar dan metode penugasan dalam asuhan keperawatan; dokumentasi dalam asuhan keperawatan, peran dan penugasan dalam asuhan keperawatan dan

proses manajemen keperawatan, komponen dan bentuk evaluasi manajemen keperawatan. Oleh karena itu, diharapkan buku ini dapat menjawab tantangan dan persoalan dalam sistem pengajaran baik di perguruan tinggi dan sejenis lainnya. Kami menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, sejatinya kesempurnaan itu hanya milik Yang Kuasa.

Oleh sebab itu, kami tentu menerima masukan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan lebih lanjut. Akhirnya kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini, secara khusus kepada Penerbit Media Sains Indonesia sebagai insiator buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Bandung, 1 Agustus 2024

Editor

Ns. Arif Munandar, S.Kep., M.Kep.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	x
1	MANAJEMEN KONFLIK DALAM ASUHAN PELAYANAN KEPERAWATAN RUANG RAWAT 1
	Dr. Ns. Dhiana Setyorini, M.Kep., Sp.Mat. 1
	Manajemen Konflik 1
	Asuhan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat ...4
	Manajemen Konflik dalam Asuhan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat4
2	<i>TREND, ISSUE</i> MANAJEMEN KEPERAWATAN DAN PRINSIP DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN 11
	Intim Cahyono, S.Kep., Ns., M.Kes..... 11
	<i>Trend dan Issue</i> dalam Manajemen Keperawatan . 11
	Definisi <i>Issue</i> 15
	Prinsip-Prinsip yang Mendasari Manajemen Keperawatan..... 17
	Prinsip-Prinsip Manajemen Keperawatan..... 19
3	KONFERENSI KEPERAWATAN, TIMBANG TERIMA DAN RONDE KEPERAWATAN .23
	Ns. Dherlirona, S.Kep., M.Kep.....23
	<i>Conference</i> Keperawatan23
	Timbang Terima.....25
	Ronde Keperawatan30

4	MENANGKAL <i>BURNOUT</i> DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN	37
	Ns. Helsy Desvitasari, M.Kep.	37
	<i>Burnout</i>	37
	Gejala <i>Burnout</i>	38
	Penyebab <i>Burnout</i>	40
	Tahapan <i>Burnout</i>	41
	Dampak <i>Burnout</i>	42
	Manajemen dan Pencegahan <i>Burnout</i>	42
	Manajemen Emosional dalam Mengatasi <i>Burnout</i> .	44
5	<i>STANDING ORDER</i> , KOLABORASI, DAN DELEGASI DALAM KEPERAWATAN.....	51
	Mita, S.Kep., M.Kep.	51
	Standing Order dalam Praktik Keperawatan	51
	Delegasi dalam Keperawatan	56
	Lima Benar Delegasi	58
	Proses Delegasi	61
6	PENERAPAN DISKUSI REFLEKSI KASUS DAN <i>PATIENT SAFETY</i> DALAM ASUHAN KEPERAWATAN	65
	Yoga Pramana, S.Kep., M.Or.	65
	Latar Belakang	65
	Tantangan dalam Asuhan Keperawatan.....	66
	Solusi Mengatasi Tantangan dalam Asuhan Keperawatan.....	68
	Diskusi Refleksi Kasus (DRK).....	72
	Langkah-langkah dalam Diskusi Refleksi Kasus...	73

	Manfaat Diskusi Refleksi Kasus	73
	Studi Kasus	74
7	INDIKATOR KLINIK ASUHAN KEPERAWATAN <i>PATIENT CENTERED CARE</i> DALAM ASUHAN KEPERAWATAN	79
	Ns. Saman, S.Kep., M.Kep.	79
	Pendahuluan	79
	Konsep Indikator Mutu Pelayanan Keperawatan...	80
	Konsep Dasar <i>Patient Centered Care</i>	104
	Perbedaan Model Tradisional dengan <i>Patient Centered Care</i>	106
	Pendokumentasian Asuhan PCC.....	107
8	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPERAWATAN	113
	Ns. Arif Munandar, S.Kep., M.Kep.	113
	Definisi Sistem Informasi Manajemen	113
	Sistem Informasi Manajemen Keperawatan.....	116
	Fungsi Sistem Informasi Keperawatan	118
	Kelebihan Sistem Informasi Manajemen Keperawatan	119
	Kekurangan Sistem Informasi Manajemen Keperawatan	121
	Program-Program yang Dirancang dalam SIM Keperawatan	122
	Aplikasi Sistem Informasi dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan	125
9	SUPERVISI KEPERAWATAN, JENJANG KARIR KEPERAWATAN DAN KOMPETENSI PERAWAT KLINIK.....	131
	Ns. Susi Widiawati, M.Kep.	131

	Pendahuluan	131
	Supervisi Keperawatan	132
	Jenjang Karir Keperawatan.....	136
	Jenjang Karir dan Kompetensi Perawat Klinis.....	140
10	KONSEP DASAR TEORI DAN PRINSIP-PRINSIP DASAR KEPEMIMPINAN	155
	Nunung Rachmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.....	155
	Konsep Dasar Teori Kepemimpinan	155
	Fungsi Kepemimpinan	157
	Karakter Kepemimpinan	158
	Gaya Kepemimpinan.....	160
	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	163
	Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan	164
	Perbedaan Manajer dan Pemimpin.....	167
11	FUNGSI, PERAN, DAN TANGGUNG JAWAB MANAJER KEPERAWATAN	171
	Ns. Analizza Ina Lea, S.Kep., M.Ng (AC)	171
12	PENERAPAN TEORI, KONSEP DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN MANAJEMEN DI RUANG RAWAT DAN PUSKESMAS.....	187
	Septi Machelia Champaca Nursery, S.Kep., Ns., M.Kep.	187
	Pengertian Kepemimpinan	187
	Tipe Kepemimpinan	188
	Gaya Kepemimpinan.....	190
	Penerapan Teori, Konsep dan Prinsip Kepemimpinan Manajemen di Ruang Rawat dan Puskesmas	196

13	GAYA, MODEL DAN TEORI KEPEMIMPINAN	211
	Kornelis Nama Beni, S.Kep.,Ns., M.Kep.	211
	Pendahuluan	211
	Teori dan Model Kepemimpinan	211
	Gaya Kepemimpinan dalam Keperawatan	219
14	STRATEGI PENGENDALIAN DALAM KEPEMIMPINAN DAN LEVEL PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN	229
	Melkisedek Landi, S.Kep., Ns., MMedEd.....	229
	Strategi Pengendalian Dalam Kepemimpinan.....	229
	Pengendalian dalam Kepemimpinan	230
	Pengembangan Kepemimpinan	234
	Strategi Pengendalian dalam Kepemimpinan Keperawatan	235
	Level Pengembangan Kepemimpinan	240
	Pengembangan Kepemimpinan	242
	Metode Pengembangan Kepemimpinan Karyawan	243
	Program Rotasi	244
	Startegi Pengembangan Kepemimpinan	245
	Pahami Kebutuhan Organisasi	246
15	MANAJEMEN KEPERAWATAN SEBAGAI ANGGOTA TIM KESEHATAN DAN STANDAR PELAKSANAAN PENERAPAN TIM MANAJEMEN KEPERAWATAN	249
	Ns. Muh. Jumaidi Sapwal, S.Kep., M.Kep.	249
	Pendahuluan	249

	Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) dalam Penerapan Anggota Tim Kesehatan	250
16	PENJAMINAN MUTU ASUHAN KEPERAWATAN DAN MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN	269
	Iswati, S.Kep., Ns., M.Kep.	269
17	MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL, TIPE-TIPE MANAJEMEN KEPERAWATAN DAN KERANGKA KONSEP MANAJEMEN KEPERAWATAN	283
	Fitriyanti Patarru', S.Kep., Ns., M.Kep.	283
	Pendahuluan	283
	Definisi	284
	Tujuan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP)	285
	Pilar Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP)	285
	Dasar Pertimbangan Pemilihan Model Metode Asuhan Keperawatan Profesional	287
	Sistem Manajemen Asuhan Keperawatan Profesional	288
	Jenis Model Asuhan Keperawatan Profesional ...	290
	Tipe-Tipe Manajemen Keperawatan.....	291
	Kerangka Konsep Manajemen Keperawatan.....	292
18	KONSEP, FUNGSI, STANDAR DAN METODE PENUGASAN DALAM ASUHAN KEPERAWATAN .	297
	Fance Roynaldo Pandie, S.Kep., Ns., M.Kep.	297
	Metode Penugasan dalam Ruang Rawat.....	297

	Metode Penugasan dalam Asuhan Keperawatan Profesional	299
19	DOKUMENTASI DALAM ASUHAN KEPERAWATAN, PERAN DAN PENUGASAN DALAM ASUHAN KEPERAWATAN .	313
	Eva Oktaviani, M.Kep., Ns.Sp.Kep.An.	313
	Pendahuluan	313
	Sejarah Singkat Dokumentasi Keperawatan	314
	Aspek-Aspek Dasar Dokumentasi Keperawatan ..	315
	Definisi Dokumentasi Keperawatan	317
	Manfaat Dokumentasi Keperawatan	317
	Tujuan Dokumentasi Keperawatan	318
	Dokumentasi Keperawatan yang Berkualitas	320
	Peran dan Penugasan dalam Asuhan Keperawatan	322
	Standar Dokumentasi Asuhan Keperawatan	324
20	PROSES MANAJEMEN KEPERAWATAN, KOMPONEN DAN BENTUK EVALUASI MANAJEMEN KEPERAWATAN	329
	Lucia Andi Chrismilasari, S.Kep., Ners., M.Kep...	329
	Proses Manajemen Keperawatan	329
	Fungsi Manajemen	331
	Prinsip Manajemen Keperawatan	332
	Komponen Sistem Manajemen Keperawatan	334
	Evaluasi Manajemen Keperawatan	335

DAFTAR GAMBAR

Gambar 7.1 Model Tradional Pelayanan Kesehatan Rosa	106
Gambar 7.2 Model Patient Centered Care Rosa	107
Gambar 8.1 Alur Sistem Informasi Keperawatan.....	116
Gambar 17.1 Kerangka Konsep Manajemen Keperawatan.....	292
Gambar 18.1 Metode Asuhan Keperawatan Fungsional.....	300
Gambar 18.2 Metode Keperawatan TIM	302
Gambar 18.3 Metode Pengembangan MAKP.....	306
Gambar 18.4 Metode Manajemen Primer	306
Gambar 18.5 Metode Manajemen Kasus	307
Gambar 18.6 Metode Tim Primer (Modifikasi).....	309

KONSEP DASAR TEORI DAN PRINSIP-PRINSIP DASAR KEPEMIMPINAN

Nunung Rachmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.
Akademi Keperawatan YKY Yogyakarta

Konsep Dasar Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "memimpin." Kata "*lead*" dalam bahasa Anglo Saxon mengacu pada jalur perjalanan kapal yang menuntun awaknya. Ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin kapal (nahkoda) harus mampu mengarahkan kapal sebagai sebuah organisasi dan membimbing awak kapal sebagai pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Usman, 2019). Pada awalnya, teori sifat kepemimpinan pada Zaman Yunani Kuno menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk. Teori genetis yang menjadi dasar "*great man theory*" juga mengklaim bahwa seseorang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki bakat dan kemampuan alami, meskipun pendidikan dan pengalaman tetap diperlukan. Kemudian, teori sosial muncul dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dibentuk melalui latihan. Dengan demikian, setiap orang dapat dilatih atau dididik menjadi pemimpin, yang berarti setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin (Putong, 2015).

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam manajemen, berfungsi sebagai pendorong utama untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan

melibatkan hubungan dinamis antara pemimpin dan pengikutnya, bertujuan untuk memotivasi dan memberdayakan pengikut agar dapat memimpin diri mereka sendiri. Dengan cara ini, mereka tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pencapaian tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, yaitu (Kadarusman, 2012) :

1. *Self Leadership*, merupakan kemampuan dalam mengelola diri sendiri agar tidak mengalami kegagalan dalam menjalani kehidupan.
2. *Team Leadership*, merupakan kemampuan untuk memimpin orang lain. Pemimpin tim diharapkan mampu memahami tanggungjawab kepemimpinannya, meresapi kondisi bawahan, bersedia melebur dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang diemban, serta berkomitmen untuk membantu setiap bawahan dalam mengembangkan kapasitas diri mereka hingga mencapai prestasi tertinggi.
3. *Organizational Leadership*, merupakan kemampuan dalam memimpin suatu organisasi. Pemimpin organisasi diharapkan mampu memahami inti bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnis, bersedia menyatu dengan tuntutan dan konsekuensi tanggungjawab sosial, serta memiliki komitmen tinggi untuk menjadikan perusahaannya sebagai sumber manfaat bagi komunitas di tingkat lokal, nasional dan internasional.

Melalui kepemimpinannya, seorang pemimpin mempengaruhi perilaku individu atau kelompok agar melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan pemimpin melalui keteladanannya. Pemimpin berharap orang yang dipimpinnya dapat bertindak sesuai dengan harapannya.

Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus menjalankan fungsinya secara efektif untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Adapun fungsi kepemimpinan meliputi (Widarto, 2013) :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu merancang perencanaan yang menyeluruh, baik untuk organisasi maupun untuk dirinya sendiri, sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan tersebut merupakan hasil dari proses pemikiran dan analisis situasi dalam pekerjaan, berfungsi sebagai panduan untuk langkah-langkah yang akan diambil. Perencanaan yang efektif harus mencakup maksud dan tujuan yang jelas, menggunakan sumber daya Enam M (Man, Method, Machine, Material, Money, dan Minute) dengan tepat, serta mencantumkan cara dan prosedur yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Fungsi Penetapan Visi

Seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar organisasi, untuk dapat mengidentifikasi hambatan, baik yang besar maupun kecil. Pemimpin yang visioner selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan yang mungkin muncul, sehingga mereka dapat merespons dan mengatasi tantangan dengan efektif.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Seorang pemimpin harus memberikan teladan yang baik melalui pemikiran, kata-kata dan tingkah laku sehari-hari untuk mencapai kesetiaan. Hal tersebut menunjukkan kepada anak buahnya bahwa pemimpin tidak mengingkari atau menyimpang dari loyalitas. Pengembangan loyalitas tidak hanya penting bagi anak buah atau bawahan, tetapi juga bagi para pemimpin dalam organisasi.

4. Fungsi Pengawasan

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk terus memantau pelaksanaan rencana. Adanya pengawasan dari pimpinan membuat hambatan-hambatan dapat segera terdeteksi dan diatasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah salah satu fungsi kepemimpinan yang seringkali menantang. Banyak pemimpin cenderung menunda proses pengambilan keputusan atau bahkan kurang berani dalam menentukan pilihan.

Karakter Kepemimpinan

Karakter kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki karakter kepemimpinan yang ideal. Terdapat delapan karakter yang harus dimiliki dalam kepemimpinan yang ideal (Setyaki, P., A. & Farqan, M., 2021) :

1. Cerdas

Seorang pemimpin harus cerdas untuk dapat memilih dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang cerdas diharapkan mampu membuat suatu keputusan dengan cepat dan tepat sehingga permasalahan dapat segera terselesaikan.

2. Bertanggung jawab

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika seorang pemimpin dalam kepemimpinannya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Seorang pemimpin diharapkan mampu bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggota dalam organisasinya.

3. Jujur

Seorang pemimpin yang memiliki sifat jujur akan membuat seluruh anggota percaya terhadap setiap perkataan dan tindakannya. Kejujuran yang dimiliki seorang pemimpin mampu membuatnya terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang ditetapkan.

4. Dapat Dipercaya

Seorang pemimpin harus dapat dipercaya sehingga akan membangun kepercayaan tim dan menghindari adanya kecurigaan. Kepercayaan yang baik kepada pimpinan dapat menjadi pendorong anggotanya untuk menjadi lebih maju dan berkembang.

5. Inisiatif

Seorang pemimpin harus memiliki inisiatif sehingga dapat membuat keputusan yang tepat dan menemukan solusi yang baik untuk kemajuan organisasi.

6. Konsisten dan Tegas

Konsisten berarti seorang pemimpin harus mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Sementara itu, ketegasan berarti seorang pemimpin tidak hanya menegakkan aturan tanpa memberikan kebebasan kepada anggotanya, tetapi juga tidak mengekang mereka secara berlebihan.

7. Adil

Seorang pemimpin harus bersikap adil sehingga mampu memperlakukan anggotanya secara setara sesuai dengan tugas dan bidang masing-masing. Pemimpin seharusnya tidak memihak pada satu anggota saja, melainkan memberikan perlakuan yang sama kepada semua anggota.

8. Lugas

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele. Selain itu seorang pemimpin

harus memiliki kebijakan dan kepedulian pada kepentingan bersama.

Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan dengan empati, dan memfasilitasi dialog yang terbuka serta konstruktif dengan anggota tim. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengidentifikasi dan mengelola konflik, serta mencari solusi yang efektif (Iswahyudi, M. et al., 2023).

Gaya Kepemimpinan

Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak dan karakter yang berbeda-beda bagi karyawan dan organisasinya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan dan kebutuhan, sehingga tidak ada satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua kondisi dan situasi. Setiap situasi memerlukan pendekatan yang berbeda, dan pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks yang dihadapi. Terdapat beberapa pendekatan dalam kepemimpinan, sebagian fokus pada sifat interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, sementara yang lain menerapkan pengamatan yang lebih komprehensif terhadap sifat kepemimpinan, tugas pemimpin, serta aspek interpersonal dari peran tersebut.

Kepemimpinan klasik ditandai oleh sifat dominatif, direktif, dan otoritatif, di mana pengikut diharapkan untuk mematuhi perintah tanpa mempertanyakannya. Gaya kepemimpinan ini muncul karena pemimpin dianggap sebagai satu-satunya otoritas yang berhak menafsirkan kebenaran yang sah (Widarto, 2013).

Kepemimpinan kharismatik adalah jenis kepemimpinan yang bergantung pada karisma pemimpin. Karisma ini muncul dari kewibawaan yang dimiliki pemimpin, yang memungkinkan mereka mempengaruhi pengikutnya secara mendalam. Kewibawaan ini berasal dari aspek psikologis dan fisik pemimpin (Widarto, 2013).

Kepemimpinan transaksional adalah bentuk kepemimpinan yang paling dasar. Sesuai namanya, terdapat transaksi yang terjadi. Pengikut melakukan apa yang diinginkan pemimpin untuk mendapatkan imbalan, biasanya berupa upah atau gaji. Peran seorang pemimpin dalam model ini adalah menyampaikan apa yang perlu dilakukan, siapa yang harus melakukannya, dan membiarkan para pengikut menyelesaikan pekerjaan yang diminta. Pendekatan kepemimpinan ini sangat terfokus pada penyelesaian tugas daripada pada orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut (Ellis & Bach, 2019).

Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada. Ketika situasi berubah, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga perlu disesuaikan. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua situasi. Dalam berinteraksi dengan bawahan, seorang pemimpin harus memilih pendekatan yang paling sesuai berdasarkan visi yang jelas, situasi yang dihadapi, dan kondisi lingkungan yang mempengaruhi. Dengan mempertimbangkan ketiga faktor ini, pemimpin dapat menggunakan salah satu atau kombinasi dari berbagai pendekatan, seperti mengarahkan, memberi contoh, membimbing, mempengaruhi, melatih, memfasilitasi, mendukung, mendorong, memotivasi, mendelegasikan, atau metode lain yang relevan (Widarto, 2013).

Kepemimpinan transformasional memerlukan hubungan saling percaya antara pemimpin dan pengikut. Rasa saling percaya ini berarti bahwa pengikut akan melakukan apa yang divisikan oleh pemimpin. Kepemimpinan transformasional berhasil karena keyakinan mereka dalam bertindak, tidak hanya dalam mencapai tujuan dan melaksanakan rencana, tetapi juga dalam membangun dan menampilkan rasa percaya terhadap orang-orang yang bekerja bersamanya. Pemimpin transformasional yang berhasil dalam membagikan visinya kepada tim akan mampu memimpin timnya melalui perubahan dengan lebih efektif dibandingkan pemimpin yang tidak

mendapatkan dukungan penuh dari anggota tim (Ellis & Bach, 2019).

Seorang pemimpin dikategorikan sebagai pemimpin transformasional jika dinilai berdasarkan tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat dari para pengikutnya. Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berusaha keras demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan kepemimpinan kharismatik, di mana kharisma merupakan elemen penting. Namun, kharisma saja tidak cukup untuk melakukan proses transformasi. Perbedaan utama antara keduanya adalah bahwa pemimpin transformasional berusaha memberikan kekuasaan sesuai dengan kapasitas masing-masing dan memberdayakan bawahan. Sebaliknya, dalam kepemimpinan kharismatik, pemimpin mungkin berupaya menjaga agar para pengikut tetap lemah dan tergantung, sehingga mereka selalu merasa perlu dan patuh kepada pemimpin.

Dalam merumuskan proses perubahan, pendekatan transformasional yang manusiawi biasanya digunakan. Pendekatan ini mengutamakan lingkungan kerja yang partisipatif, kesempatan untuk pengembangan diri, dan keterbukaan sebagai faktor-faktor kunci yang mendukung proses perubahan. Namun, dalam praktiknya, perubahan sering kali diterapkan dengan pendekatan transaksional, di mana manusia dipandang sebagai objek yang dapat dimanipulasi melalui sistem imbalan dan umpan balik negatif untuk memaksimalkan manfaat ekonomi. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan orang yang memimpin, tetapi juga melibatkan anggota dalam proses tersebut. Asumsi ini didasarkan pada kondisi masyarakat yang sudah sangat berdaya, di mana batas kapasitas pribadi antara pemimpin dan yang dipimpin semakin tipis (keduanya sama-sama kompeten). Saat ini, masyarakat tidak lagi memerlukan pemimpin yang serba bisa dan instruksional, melainkan pemimpin yang mampu

menampung aspirasi bersama dan menerjemahkannya dalam tindakan kelembagaan yang sistematis.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam memilih dan mengembangkan gaya kepemimpinannya, diantaranya adalah (Iswahyudi, M. et al., 2023) :

1. Pengalaman Pribadi

Pengalaman dalam bekerja dan menjalani kehidupan dapat mempengaruhi seseorang dalam memilih gaya kepemimpinan. Pengalaman belajar dari pemimpin sebelumnya dapat membentuk preferensi dan pendekatan kepemimpinan individu. Pengalaman tersebut sering kali mempengaruhi cara seseorang memimpin dengan meniru gaya yang dianggap efektif atau menghindari kesalahan yang pernah terjadi.

2. Nilai dan Kepercayaan

Nilai dan kepercayaan yang dimiliki seseorang berperan penting dalam pemilihan gaya kepemimpinan. Dalam mengembangkan gaya kepemimpinan, seseorang akan konsisten dan memegang teguh nilai-nilai serta kepercayaan yang dimilikinya.

3. Kepribadian dan Karakteristik Pribadi

Kepribadian dan karakteristik seperti kepercayaan diri, kebijaksanaan dan orientasi pada tugas yang dimiliki individu dapat membentuk preferensi dan gaya kepemimpinan seseorang.

4. Konteks dan Tugas Kepemimpinan

Situasi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat mungkin mengarah pada gaya kepemimpinan otoriter, sementara situasi yang membutuhkan inovasi dan partisipasi dapat mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis.

5. Pembelajaran dan Pengembangan

Seseorang dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan dan mengasah keterampilan kepemimpinan melalui pendidikan formal, pelatihan, mentoring dan pengalaman belajar yang berkelanjutan.

Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Terdapat tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam konsep kepemimpinan, yaitu :

1. Kekuasaan (*Power*)

Seorang pemimpin hanya dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya jika memiliki sumber daya tertentu yang disebut *power*. Dalam konteks teori kepemimpinan, *power* ini berarti "kekuasaan" (Putong, 2015). Kekuasaan adalah otoritas dan legalitas yang memberi wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam rangka menyelesaikan tugas tertentu. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan kekuasaannya dalam organisasi tempat ia bertugas, sebagai bentuk penerapan kekuasaan kepemimpinan.

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin dituntut untuk mengaktifkan orang-orang dalam organisasi yang dipimpinnya. Tantangan berat bagi seorang pemimpin adalah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya (Arif et al., 2024). Para ahli mengemukakan basis kekuasaan antara lain sebagai berikut (Putong, 2015) :

a. Kekuasaan Memaksa (*Coercive Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada rasa takut yang diciptakan melalui ancaman dan hukuman. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin untuk menunda pembayaran gaji, menunda kenaikan pangkat, atau memecat karyawan.

b. Kekuasaan Ahli (*Expert Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada keahlian khusus yang bernilai tinggi, kemampuan, atau keterampilan dalam bidang tertentu. Contohnya termasuk kekuasaan pemimpin yang merupakan ahli ekonomi, ahli politik, akuntan, atau dokter.

c. Kekuasaan Legitimasi/ Sah (*Legitimate Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada kedudukan formal yang resmi dalam struktur organisasi. Contohnya adalah kekuasaan seorang manajer keuangan untuk melakukan investasi.

d. Kekuasaan Menghargai (*Reward Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada kemampuan untuk memberikan penghargaan atau imbalan yang dianggap berharga. Contohnya termasuk kekuasaan pemimpin untuk memberikan hadiah, piala, atau bintang tanda jasa.

e. Kekuasaan Referensi (*Referent Power*)

Kekuasaan ini berlandaskan pada kepemilikan sumber daya atau ciri kepribadian tertentu yang diinginkan dan diperlukan oleh individu atau kelompok lain. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin yang dikenal karena daya tarik kepribadian seperti kejujuran dan disiplin.

f. Kekuasaan Informasi (*Information Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada kepemilikan akses terhadap informasi atau data yang relevan dan penting bagi kelompok atau organisasi. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin yang memiliki berbagai sumber informasi.

g. Kekuasaan Hubungan (*Connection Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada adanya hubungan baik dengan orang-orang tertentu yang dianggap penting atau berpengaruh. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin yang terjalin

melalui saran atau nasehat dari individu-individu lain.

h. Kekuasaan Kharisma (*Charismatic Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada ciri khas kepribadian tertentu atau kewibawaan yang tinggi, sehingga dikagumi dan berpengaruh terhadap bawahan atau pengikutnya. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin yang memiliki kharisma alami.

i. Kekuasaan Jabatan (*Position Power*)

Kekuasaan ini didasarkan pada posisi atau jabatan tertentu dalam kelompok atau organisasi. Contohnya adalah kekuasaan seorang pejabat bank untuk menentukan suku bunga atau pejabat fiskal untuk menetapkan tarif pajak.

j. Kekuasaan Pribadi (*Personal Power*)

Kekuasaan ini bersumber dari atribut antarpribadi atau ciri individu pada pribadi yang bersangkutan. Contohnya adalah kekuasaan seorang pemimpin yang berasal dari kecerdasan, kemampuan, dan kepribadian khasnya.

2. Kewibawaan

Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, dan keutamaan yang membuat seorang pemimpin mampu mengatur orang lain dan mendapatkan kepatuhan dari mereka. Kewibawaan dipahami sebagai kemampuan seseorang yang berdasarkan pada jabatan formalnya dalam membuat keputusan yang berdampak pada bawahan. Seorang pemimpin yang berwibawa akan disenangi oleh bawahannya. Untuk menjadi pemimpin yang berwibawa, seseorang harus menerapkan beberapa cara agar berhasil dalam perannya sebagai pimpinan.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah sumber daya kekuatan, kesanggupan, dan kecakapan, baik secara teknis maupun sosial, yang melebihi dari anggota biasa.

Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang menguntungkan bagi pimpinan, bawahan, dan lingkungan sosial mereka sangat penting. Kemampuan ini dapat terwujud jika pemimpin menggerakkan dan memotivasi dengan penuh kewibawaan dan keahlian dalam kepemimpinan.

Perbedaan Manajer dan Pemimpin

Secara umum, pemimpin dan manajer tidak berbeda dalam usaha melaksanakan tugas mereka, karena keduanya berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen. Namun, terdapat perbedaan mendasar antara pemimpin dan manajer. Menurut Bennis dan Nanus dalam bukunya "*Leaders*", perbedaan tersebut terletak pada cara mereka menjalankan tugas. Manajer fokus pada menjalankan tugasnya dengan benar, sementara pemimpin berfokus pada melakukan hal-hal yang benar. Sering kali, orang berpendapat bahwa seorang pemimpin juga harus menjadi manajer yang baik, dan sebaliknya (Adawiah et al., 2024).

Seorang manajer memastikan segala sesuatu dilakukan sesuai dengan aturan, sementara seorang pemimpin berfokus pada melakukan hal yang benar. Ini berarti bahwa seorang manajer cenderung mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, sedangkan seorang pemimpin lebih mengandalkan intuisi dan pemahaman mereka terhadap orang lain dalam menyelesaikan tugas. Manajer dilihat sebagai individu yang bertindak demi kebaikan organisasi dengan mematuhi peraturan dan mempertahankan status quo. Inti dari seni kepemimpinan dan manajemen yang efektif terletak pada kemampuan untuk mengenali dan menerapkan gaya supervisi yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Seorang pemimpin yang baik memahami bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang cocok untuk semua keadaan. Mereka mampu menyesuaikan gaya mereka, apakah itu bersifat lebih otoritatif, kolaboratif, atau delegatif, tergantung pada kebutuhan tim dan tantangan spesifik yang dihadapi. Dengan cara ini, mereka dapat memaksimalkan potensi

setiap anggota tim dan mencapai hasil yang optimal bagi organisasi (Ellis & Bach, 2019).

Menurut Hollingsworth, terdapat perbedaan mendasar antara manajer dan pemimpin. Seorang manajer fokus pada administrasi dan memelihara apa yang sudah ada, sementara seorang pemimpin lebih berorientasi pada inovasi dan membangun apa yang diperlukan. Manajer cenderung berkonsentrasi pada sistem dan struktur, sedangkan pemimpin lebih memusatkan perhatian pada orang-orang yang terlibat. Selain itu, manajer bertugas melakukan pengawasan, sementara pemimpin berupaya membangun kepercayaan. Manajer sering memperhatikan detail-detail kecil, sementara pemimpin melihat gambaran besar atau aspek keseluruhan. Akhirnya, manajer berusaha melakukan segala sesuatunya dengan benar, sementara pemimpin fokus pada memilih apa yang seharusnya dilakukan (Mullins, L., 2015).

Daftar Pustaka

- Adawiah, D. R., Supian, S., Gunawan, A., & Lugowi, R. A. (2024). Perbedaan Pemimpin Dan Manajer Dalam Organisasi. 6(2).
- Arif, M., Wahyuningsih, S., Sunarsi, D., Susanti, E., Putra, R., S., Werdiningsih, R., Samsara, L., Nartin, Turi, L., O., & Nuhdi, A. (2024). Gaya Kepemimpinan. CV Rey Media Grafika.
- Ellis, P., & Bach, S. (2019). Kepemimpinan, Manajemen dan Team Work dalam Keperawatan. Rapha Publishing.
- Iswahyudi, M., S., Umalihayati, Kasanusi, Sarie, F., Subhan, M., Zulkifli, Hasmirati, Gejir, I., N., Suiraoaka, I., P., & Djibu, R. (2023). Gaya Kepemimpinan. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Kadariusman, D. (2012). Natural Intelligence Leadership : Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan. Raih Asa Sukses.
- Mullins, L., J. (2015). Management and Organisational Behaviour 7th ed. Pearson Education Limited.
- Putong, I. (2015). Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis. Erlangga.
- Setyaki, P., A., B., & Farqan, M., G. (2021). Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter dalam Kemajuan Organisasi. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(3), 427–435. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Usman, H. (2019). Kepemimpinan Efektif : Teori, Penelitian dan Praktik. Bumi Aksara.
- Widarto. (2013). Kepemimpinan (Leadership). Universitas Negeri Yogyakarta.

Profil Penulis



Nunung Rachmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.

Penulis lahir di Kota Solo pada Bulan April 1984. Pada tahun 2006, penulis menyelesaikan pendidikan S1 Keperawatan di PSIK FK Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan pada tahun 2008 menyelesaikan pendidikan profesi (Ners) di instansi pendidikan yang sama. Pada tahun 2017, penulis menyelesaikan program Magister Keperawatan di Prodi Pascasarjana Keperawatan, Jurusan Keperawatan FK Universitas Diponegoro Semarang dengan peminatan Manajemen Keperawatan. Pengalaman kerja penulis diawali sebagai perawat di bangsal bedah RSIS YARSIS Solo di tahun 2008-2012. Pada awal tahun 2013, penulis mengawali karirnya di Akademi Keperawatan YKY Yogyakarta sebagai dosen sampai sekarang.

Karya yang pernah dihasilkan oleh penulis diantaranya Buku Keperawatan Holistik (2015), Buku Antropologi Kesehatan : Konsep dan Aplikasi Antropologi dalam Kesehatan (2018), Buku Modul Pengembangan Kompetensi Staff Perawat Klinik I (PK I) tahun 2019, Buku Manajemen Patient Safety : Konsep dan Aplikasi Patient Safety dalam Kesehatan (2019). Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis aktif sebagai peneliti di bidangnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didanai oleh internal institusi pendidikan dan Kemenristek DIKTI (Hibah PDP). Saat ini penulis mampu mata kuliah Manajemen Keperawatan, Manajemen Patient Safety, Keperawatan Jiwa, Praktik Klinik Keperawatan Dasar dan Praktik Klinik Keperawatan Jiwa.

Email Penulis: rachmawa84@gmail.com

- 1 MANAJEMEN KONFLIK DALAM ASUHAN PELAYANAN KEPERAWATAN RUANG RAWAT
Dhiana Setyorini
- 2 TREND, ISSUE MANAJEMEN KEPERAWATAN DAN PRINSIP DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN
Intim Cahyono
- 3 KONFERENSI KEPERAWATAN, TIMBANG TERIMA DAN RONDE KEPERAWATAN
Dherlirona
- 4 MENANGKAL BURNOUT DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN
Helsy Desvitasari
- 5 STANDING ORDER, KOLABORASI, DAN DELEGASI DALAM KEPERAWATAN
Mita
- 6 PENERAPAN DISKUSI REFLEKSI KASUS DAN PATIENT SAFETY DALAM ASUHAN KEPERAWATAN
Yoga Pramana
- 7 INDIKATOR KLINIK ASUHAN KEPERAWATAN PATIENT CENTERED CARE DALAM ASUHAN KEPERAWATAN
Saman
- 8 SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPERAWATAN
Arif Munandar
- 9 SUPERVISI KEPERAWATAN, JENJANG KARIR KEPERAWATAN DAN KOMPETENSI PERAWAT KLINIK
Susi Widiawati
- 10 KONSEP DASAR TEORI DAN PRINSIP-PRINSIP DASAR KEPEMIMPINAN
Nunung Rachmawati
- 11 FUNGSI, PERAN, DAN TANGGUNG JAWAB MANAJER KEPERAWATAN
Analizza Ina Lea
- 12 PENERAPAN TEORI, KONSEP DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN MANAJEMEN DI RUANG RAWAT DAN PUSKESMAS
Septi Machelia Champaca Nursery
- 13 GAYA, MODEL DAN TEORI KEPEMIMPINAN
Kornelis Nama Beni
- 14 STRATEGI PENGENDALIAN DALAM KEPEMIMPINAN DAN LEVEL PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
Melkisedek Landi
- 15 MANAJEMEN KEPERAWATAN SEBAGAI ANGGOTA TIM KESEHATAN DAN STANDAR PELAKSANAAN PENERAPAN
TIM MANAJEMEN KEPERAWATAN
Muh. Jumaidi Sapwal
- 16 PENJAMINAN MUTU ASUHAN KEPERAWATAN DAN MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN
Iswati
- 17 MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL, TIPE-TIPE MANAJEMEN KEPERAWATAN DAN KERANGKA
KONSEP MANAJEMEN KEPERAWATAN
Fitriyanti Patarru'
- 18 KONSEP, FUNGSI, STANDAR DAN METODE PENUGASAN DALAM ASUHAN KEPERAWATAN
Fance Roynaldo Pandie
- 19 DOKUMENTASI DALAM ASUHAN KEPERAWATAN, PERAN DAN PENUGASAN DALAM ASUHAN KEPERAWATAN
Eva Oktaviani
- 20 PROSES MANAJEMEN KEPERAWATAN, KOMPONEN DAN BENTUK EVALUASI MANAJEMEN KEPERAWATAN
Lucia Andi Chrismilasari

Editor:

Arif Munandar

Untuk akses **Buku Digital**,
Scan **QR CODE**



Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id

