KEPEMIMPINAN DAN MANAGEMEN KEPERAWATAN



Gustop Amatria, S.Kp., M.Kep.
Dr.Aprina, S.Kp., M.Kes

KEPEMIMPINAN DAN MANAGEMEN KEPERAWATAN

Gustop Amatria, S.Kp., M.Kep.
Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes

Tahta Media Group

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).

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

KEPEMIMPINAN DAN MANAGEMEN KEPERAWATAN

Penulis:
Gustop Amatria, S.Kp., M.Kep.
Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes

Desain Cover:
Tahta Media

Editor:
Tahta Media

Proofreader:
Tahta Media

Ukuran:
x, 254, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-634-262-352-7

Cetakan Pertama:
Oktober 2026

Hak Cipta 2026, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab penerbit

Copyright © 2026 by Tahta Media Group
All Right Reserved

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP
Perumahan Mitra Utama Residence 3 Blok A no 1, Sawahan, Tempel,
Kec. Gatak, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57557
email: tahtaliterasimedia@gmail.com
website: http://store.tahtamedia.co.id/
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Buku Ajar "Kepemimpinan dan Managemen Keperawatan" ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai salah satu sumber pembelajaran bagi mahasiswa keperawatan, dosen, maupun praktisi kesehatan dalam memahami konsep dasar hingga penerapan kepemimpinan dan managemen keperawatan di berbagai tatanan pelayanan kesehatan.

Kepemimpinan dan Managemen keperawatan merupakan bagian penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan, keselamatan pasien, efektivitas kerja, serta profesionalisme perawat dalam menjalankan praktik keperawatan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, managemen asuhan keperawatan, hingga *evidence based nursing* menjadi kompetensi yang sangat diperlukan oleh calon perawat maupun perawat profesional.

Buku ajar ini memuat berbagai materi pokok, antara lain konsep kepemimpinan dalam managemen keperawatan, konsep dasar managemen, managemen keperawatan, perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, managemen konflik, penjaminan mutu pelayanan keperawatan, metode pemberian asuhan keperawatan, penstafan keperawatan, kegiatan managemen ruang rawat, serta penerapan *Evidence Based Nursing* (EBN) dalam pelayanan kesehatan. Materi disusun secara sistematis agar mudah dipahami dan dapat menjadi pedoman dalam proses pembelajaran maupun praktik klinik.

Penyusunan buku ini tentunya masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan buku ajar ini pada masa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan buku ajar ini.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
BAB 1 KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM MANAGEMEN KEPERAWATAN 1
A. Tujuan Pembelajaran 1
B. Pendahuluan 1
C. Definisi Kepemimpinan 3
D. Teori-Teori Kepemimpinan 4
E. Tipe Kepemimpinan 5
F. Gaya Kepemimpinan 9
G. Perbedaan Pemimpin Dan Manager 10
H. Tugas Dan Tanggung Jawab Pemimpin 11
I. Penerapan Teori, Konsep, Dan Prinsip Kepemimpinan Di Ruang Rawat Dan Puskesmas 14
Rangkuman 16
Evaluasi / Soal Latihan 18
BAB 2 KONSEP DASAR MANAGEMEN 21
A. Tujuan Pembelajaran 21
B. Pendahuluan 21
C. Pengertian Managemen 23
D. Tujuan 24
E. Perbedaan Managemen Dan Administrasi 25
F. Komponen Managemen 26
G. Prinsip Managemen 28
H. Fungsi Dasar Managemen 31
I. Proses Managemen 32
J. Level Managemen 33
Rangkuman 34
Evaluasi / Soal Latihan 36
BAB 3 KONSEP DASAR MANAGEMEN KEPERAWATAN 39
A. Tujuan Pembelajaran 39
B. Pendahuluan 39

C. Pengertian Dan Tujuan Managemen Keperawatan.....41
D. Prinsip Managemen Keperawatan.....43
E. Lingkup Managemen Keperawatan 44
F. Managemen Asuhan Keperawatan.....46
G. Kegiatan Dalam Managemen Keperawatan (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan Dan Pengendalian).....48
Rangkuman.....56
Evaluasi / Soal Latihan.....58
BAB 4 KONSEP PERENCANAAN MANAGEMEN KEPERAWATAN.....61
A. Tujuan Pembelajaran 61
B. Pendahuluan.....61
C. Pengertian 63
D. Visi Dan Misi 64
E. Jenis Perencanaan Yang Disusun Kepala Ruang.....66
F. Perencanaan Dalam Managemen Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Dan Puskesmas Yang Sesuai Standar Akreditasi Nasional Dan Internasional 70
G. Proses Penyusunan Rencana Penyelesaian Masalah Managemen 72
Rangkuman.....74
Evaluasi / Soal Latihan.....76
BAB 5 KONSEP PENGORGANISASIAN MANAGEMEN KEPERAWATAN.....79
A. Tujuan Pembelajaran 79
B. Pendahuluan.....79
C. Konsep Dasar, Tujuan, Dan Prinsip Pengorganisasian 81
D. Jenis Struktur Organisasi Dalam Keperawatan.....83
E. Perbedaan Budaya Dan Iklim Organisasi 84
F. Implementasi Pengorganisasian Keperawatan Di Ruang Rawat Dan Puskesmas: Kewenangan Klinik Perawat.....87
Rangkuman.....89
Evaluasi / Soal Latihan.....91

BAB 6 PENGARAHAN DALAM MANAGEMEN KEPERAWATAN 94
A. Tujuan Pembelajaran 94
B. Pendahuluan 94
C. Konsep Dasar Dan Tujuan Pengarahan 96
D. Kegiatan Manajer Keperawatan Dalam Fungsi Pengarahan .97
E. Indikator Pengarahan Yang Baik 99
F. Supervisi Dalam Pelayanan Keperawatan 100
G. Pendelegasian Dalam Pelayanan Keperawatan 102
H. Kolaborasi Dan Negosiasi Dalam Pelayanan Keperawatan ..103
I. Konsep Managemen Konflik 109
Rangkuman 113
Evaluasi / Soal Latihan 115
BAB 7 PENGENDALIAN/ PENGAWASAN DALAM MANAGEMEN KEPERAWATAN 118
A. Tujuan Pembelajaran 118
B. Pendahuluan 118
C. Definisi Pengendalian/Pengawasan 120
D. Komponen Utama Pengendalian 121
E. Kegiatan-Kegiatan Dalam Pengendalian 122
F. Konsep Penjaminan Mutu Pelayanan Dan Asuhan Keperawatan 125
G. Sistem Audit Mutu Keperawatan 131
H. Indikator Pelayanan Rumah Sakit 135
I. Laporan Kerja 141
Rangkuman 145
Evaluasi / Soal Latihan 147
BAB 8 KONSEP MANAGEMEN ASUHAN KEPERAWATAN 150
A. Tujuan Pembelajaran 150
B. Pendahuluan 150
C. Pengertian Managemen Asuhan Keperawatan 152
D. Metode Pemberian Asuhan Keperawatan 153
E. Tingkat Ketergantungan Pasien/ Klasifikasi Klien 156
F. Dokumentasi Keperawatan 160

G. Standar Asuhan Keperawatan 162
H. Managemen Ruang Rawat 164
Rangkuman 165
Evaluasi / Soal Latihan 167
BAB 9 PENSTAFAN MANAGEMEN KEPERAWATAN 170
A. Tujuan Pembelajaran 170
B. Pendahuluan 170
C. Pengertian Penstafan Managemen Keperawatan 172
D. Tujuan Penstafan 173
E. Proses Penstafan: Rekrutmen Dan Seleksi, Orientasi Dan Penempatan 174
F. Pengembangan Staf 177
G. Penghitungan Kebutuhan Tenaga Dalam Satu Shift/Ruangan 178
H. Uraian Kerja Kepala Ruang, Perawat Primer, Perawat Asosiet 180
Rangkuman 181
Evaluasi / Soal Latihan 183
BAB 10 KEGIATAN MANAGEMEN RUANG RAWAT 186
A. Tujuan Pembelajaran 186
B. Pendahuluan 186
C. *Hand Over* / Timbang Terima 188
D. *Conference* (*Pre* Dan *Post*) 194
E. Komunikasi S-Bar 197
F. Bedsite Teaching 200
G. Ronde Keperawatan 202
H. Discharge Planning 205
Rangkuman 211
Evaluasi / Soal Latihan 213
BAB 11 EVIDENCE BASED NURSING (EBN) MANAGEMEN KEPERAWATAN DALAM KEUNGGULAN KESEHATAN OTAK 216
A. Tujuan Pembelajaran 216
B. Pendahuluan 216
C. Telusur Artikel Dan Jurnal Penelitian 218

D. Trends Dan Issue Managemen Keperawatan Dalam Keunggulan Kesehatan Otak Dan Stroke 221
Rangkuman 224
Evaluasi / Soal Latihan 226
Daftar Pustaka 229
Glosarium 238
Indeks 249
Profil Penulis 253

BAB 1
KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM MANAGEMEN KEPERAWATAN

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari Bab 1 ini, mahasiswa diharapkan mampu:

1. Menjelaskan Definisi kepemimpinan
2. Menjelaskan Teori-teori kepemimpinan
3. Menjelaskan Tipe kepemimpinan
4. Menjelaskan Gaya kepemimpinan
5. Menjelaskan Perbedaan pemimpin dan manager
6. Menjelaskan Tugas dan tanggung jawab pemimpin
7. Menjelaskan Penerapan teori, konsep, dan prinsip kepemimpinan di ruang rawat dan puskesmas

B. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam managemen keperawatan yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan. Dalam praktik keperawatan, seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengatur dan mengawasi pelaksanaan pelayanan, tetapi juga mampu memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan anggota tim agar tujuan pelayanan keperawatan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, meningkatkan mutu pelayanan, memperkuat kerja sama tim, serta mendukung keselamatan pasien.

Pelayanan keperawatan yang berkualitas membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang profesional pada setiap jenjang managemen, baik di rumah sakit, ruang rawat, maupun puskesmas. Kepala ruang, koordinator perawat, maupun perawat pelaksana dituntut memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, melakukan komunikasi efektif, memberikan motivasi, serta mengelola sumber daya secara optimal. Oleh karena itu, pemahaman mengenai konsep kepemimpinan menjadi dasar penting dalam pengembangan kompetensi managemen keperawatan.

Kepemimpinan dalam keperawatan terus berkembang seiring perubahan sistem pelayanan kesehatan, perkembangan teknologi, tuntutan mutu pelayanan, dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar di fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan profesional. Kepemimpinan yang baik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, produktivitas tim, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi pelayanan kesehatan.

Pada bab ini akan dibahas mengenai konsep dasar kepemimpinan dalam managemen keperawatan yang meliputi definisi kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan, tipe dan gaya kepemimpinan, perbedaan antara pemimpin dan manajer, tugas dan tanggung jawab pemimpin, serta penerapan teori, konsep, dan prinsip kepemimpinan di ruang rawat dan puskesmas. Pembahasan materi ini diharapkan dapat membantu mahasiswa memahami pentingnya kepemimpinan dalam pelayanan keperawatan serta mampu menerapkannya dalam praktik profesional keperawatan.

Melalui pemahaman konsep kepemimpinan yang baik, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang aman, efektif, dan bermutu sesuai standar profesi dan kebutuhan masyarakat.

C. DEFINISI KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh para pengikutnya Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi koheren dari filosofi, keterampilan, sıfat, dan sikap yang konsisten yang mendasarı perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan mengungkapkan secara langsung atau tidak langsung keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahan artinya gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan strategi, sebagai hasil perpaduan antara filosofi, keterampılan, sıfat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. (Seniwat*i, et al*., 2023).

Menurut (Asmaningrum *et al.*, 2020), kepemimpinan didefinisikan sebagai proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja bersama guna mencapai tujuan bersama. Dalam proses ini, peran pemimpin dan pengikut saling terkait, sehingga penting untuk memperhatikan kebutuhan dan dinamika keduanya.

D. TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN

Teori kepemimpinan ini kemudian berkembang ke pendekatan kontingensi, transformasional, dan transaksional, yang lebih kontekstual dan memperhatikan dinamika hubungan antara pemimpin, pengikut, dan situasi yang dihadapi (Nursalam, 2022):

1. Penggerak (*drive*). Pemimpin menunjukan tingkat usaha yang tinggi. Mereka memiliki keinginan yang relativ tinggi terhadap keberhasilan, ambisius, memiliki banyak energi, tidak kenal lelah dalam aktifitasnya, dan menunjukan inisiatif.
2. Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*). Pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukan kemauan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*). Pemimpin membangun hubungan terpercaya dengan pengikutnya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan dengan menjaga konsistensi antara kata-kata dan perbuatannya.
4. Kepercayaan diri (*self confidence*). Pengikut pencari pemimpin yang tidak ragu-ragu. Dengan demikian, para pemimpin harus dapat menunjukan kepercayaan diri agar dapat meyakinkan pengikutnya terhadap keputusan dan tujuan yang harus dicapai.
5. Kecerdasan (*inteligence*). Pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (job-*relevant knowledge*). Pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri, dan permasalahan teknis. Dengan pengetahuan yang mendalam, pemimpin dapat membuat keputusan terbaik dan memahami implikasi keputusan tersebut.

7. Extrsversion. Pemimpin adalah orang yang energik dan penuh semangat. Suka bergaul, tegas dan jarang sekali berdiam diri atau menarik diri.

E. TIPE KEPEMIMPINAN

Menurut para ahli, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi (Nursalam, 2022) antara lain:

1. Menurut Hersey dan Blanchard

   Membedakan empat gaya kepemimpinan dimana keempat gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri tiap gaya kepemimpinan yaitu :

   a. Intruksi, tinggi tugas dan rendahnya hubungan, komunikasi sejarah, pengambilkan keputusan berada pada pemimpin dan peran bawahan sangat minimal, pemimpin banyak memberikan pengarahan atau instruksi yang spesifik serta mengawasi dengan ketat.
   b. Konsultasi, tinggi tugas dan rendahnya hubungan, komunikasi dua arah, peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan kepuasan cukup besar, bawahan diberi kesempatan untuk memberi masukan dan menampung keluhan.
   c. Partisipasi, tinggi hubungan tapi rendah tugas, pemimpin dan bawahan bersama-sama memberi gagasan dalam mengambil keputusan.
   d. Delegasi, rendah hubungan dan rendah tugas, komunikasi dua arah, terjadi diskusi dan pendelegasian antara pemimpin dan bawahan dalam mengambil keputusan pemecahan masalah

2. Gaya Kepemimpinan Menurut Lippits dan K. White

   Terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu :otoriter, demokratis, dan liberal atau laissez fire yang mulai dikembangkan di Universitas lowa.

   a. Otoriter

      Gaya kepemimpinan ini memiliki cirri-ciri antara lain :

      1) Wewenang mutlak berada pada pemimpin,
      2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin,
      3) Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin,
      4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan,
      5) Pengawasan terhadap sikap,
      6) Tingkah laku, pembuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat,
      7) Prakarsa harus selalu berasal dari pemimpin,
      8) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat,
      9) Tugas-tugas bawahan diberikan secara intruktif,
      10) Lebih banyak kritik dari pada pujian
      11) Pimpinan menurut prestasi sempurna dari bawahan tanpa sarat,
      12) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman, kasar dalam bersikap,
      13) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pemimpin.

   b. Demokratis

      Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yangtelah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antar pimpinan dan

bawahan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri antara lain:

1) Wewenang pemimpin tidak mutlak
2) Pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
3) Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan,
4) Komunikasi berlangsung timbal balik
5) Pengawasan dilakukan secara wajar, prakarsa dapat datang dari bawahan,
6) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan,
7) Tugas-tugas yang kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada intruktif,
8) Pujian dan kritik seimbang
9) Pemimpin mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing,
10) Pemimpin meminta kesetiaan bawahan secara wajar,
11) Pemimpin memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak,
12) Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai,
13) Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung bersama-sama.

c. Liberal atau Laissez Fire

Kepemimpinan gaya liberal atau laissez fire adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia berkerja sama untuk mencapai tujuan dengan lebih banyak menyerakhan pelaksanaan berbagai kegiatan kepada bawahan. Ciri gaya kepemimpinan ini antara lain:

1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan

2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
3) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
4) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
5) Hamper tidak ada pengarahan dari pimpinan
6) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
7) Kepentingan pribadi lebih penting dari pada kepentingan kelompok
8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan

2. Gaya kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang menurut (Nursalam, 2022) yang dibedakan menjadi empat
   a. Otoriter, merupakan kepemimpina yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Gaya kepemimpinana ini memiliki ciri-ciri yaitu :
      1) Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin,
      2) Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan,
      3) Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas
      4) Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.
   b. Demokrasi, merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri yaitu :
      1) Menggunakan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide-ide staf,
      2) Otifasi kelompok untuk enentukan tujuan sendiri,

3) Membuat rencana dengan pengontrolan dalan menerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dengan terbuka.

c. Partisipastif, merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Pemipin meminta saran dan kritk staf serta mempertimbangkan respon terhadap usulannya.kepuasan akhir yang diambil bergantung pada kelompok.

d. Bebas Tindak, merupakan pimpinan ofisial karyawan menetukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervise dan koordinasi. Staf atau bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pemimpin hanya sumber informasi da pengadilan secara minimal.

F. GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi (Seniwati, *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Nursalam, 2022).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai

pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpinpada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Asmaningrum *et al.*, 2020).

G. PERBEDAAN PEMIMPIN DAN MANAGER

Dalam organisasi pelayanan kesehatan, istilah pemimpin dan manager sering digunakan secara bersamaan, namun keduanya memiliki perbedaan dalam fungsi, peran, dan pendekatan kerja. Pemimpin adalah seseorang yang mampu memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin lebih menekankan pada kemampuan membangun visi, menciptakan perubahan, meningkatkan semangat kerja, serta mengembangkan potensi anggota tim. Kepemimpinan berorientasi pada hubungan interpersonal, pengaruh, inovasi, dan kemampuan membawa organisasi menuju perubahan yang lebih baik (Nursalam, 2022).

Sementara itu, manager merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur, merencanakan, mengorganisasikan,

mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manager lebih berfokus pada pelaksanaan fungsi managemen, penyusunan jadwal kerja, pengawasan, pengaturan sumber daya manusia, serta memastikan kegiatan pelayanan berjalan sesuai prosedur dan standar organisasi (Nursalam, 2022)

Dalam praktik keperawatan, kepala ruang atau kepala puskesmas sering kali menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pemimpin dan manager. Sebagai manager, kepala ruang bertugas menyusun jadwal dinas, mengatur pembagian tugas, melakukan supervisi, serta memastikan dokumentasi dan pelayanan berjalan sesuai standar. Sebagai pemimpin, kepala ruang harus mampu memberikan motivasi kepada perawat, menciptakan suasana kerja yang harmonis, menyelesaikan konflik, dan menjadi teladan bagi anggota tim (Nursalam, 2022).

Perbedaan lain antara pemimpin dan manager dapat dilihat dari pendekatan yang digunakan. Pemimpin cenderung berorientasi pada manusia (*people oriented*), sedangkan manager lebih berorientasi pada sistem dan tugas (*task oriented*). Pemimpin berupaya menciptakan perubahan dan inovasi, sedangkan manager berusaha menjaga stabilitas organisasi agar kegiatan berjalan sesuai perencanaan. Meskipun demikian, kedua peran tersebut saling melengkapi dan sangat dibutuhkan dalam pelayanan keperawatan agar mutu pelayanan dapat tercapai secara optimal (Nursalam, 2022).

H. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN

Pemimpin dalam managemen keperawatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mengelola pelayanan keperawatan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan

anggota tim untuk bekerja secara profesional, efektif, dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

Salah satu tugas utama pemimpin adalah merencanakan kegiatan pelayanan keperawatan. Pemimpin harus mampu menentukan tujuan, menyusun strategi, serta membuat perencanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan sumber daya yang tersedia. Dalam proses ini, pemimpin perlu melibatkan anggota tim agar tercipta kerja sama dan rasa tanggung jawab bersama.

Selain itu, pemimpin juga bertugas mengorganisasikan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, sarana, maupun fasilitas pelayanan kesehatan. Pengorganisasian dilakukan agar setiap anggota tim memiliki pembagian tugas yang jelas sesuai kompetensi dan tanggung jawab masing-masing. Dengan pengorganisasian yang baik, pelayanan keperawatan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam memberikan pengarahan dan motivasi kepada anggota tim. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pemimpin juga harus mampu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta menjadi contoh perilaku profesional bagi anggota tim.

Tugas lainnya adalah melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan keperawatan. Pemimpin harus memastikan bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan standar operasional prosedur, etika profesi, serta prinsip keselamatan pasien. Jika ditemukan masalah atau hambatan dalam pelayanan, pemimpin bertanggung jawab untuk mencari solusi dan melakukan perbaikan.

Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin juga memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil harus

berdasarkan pertimbangan yang matang, data yang akurat, serta memperhatikan kepentingan pasien, tenaga kesehatan, dan organisasi. Kemampuan mengambil keputusan yang tepat sangat penting terutama dalam situasi darurat atau konflik di lingkungan kerja.

Secara umum, tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam keperawatan meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, pengembangan staf, serta menjaga mutu pelayanan keperawatan agar tetap optimal. Menurut (Marquis, B.L. & Huston, 2022) fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Mempengaruhi orang lain

   Kemampuan pemimpin untuk menyampaikan ide-ide pandangan, gagasan, dan ajakan sehingga anggota kelompok tertarik untuk menerimanya. Bukan hanya itu, konstituen juga setuju dengan pemimpin dan melakukan aktivitas.Pemimpin harus berhati-hati saat menyampaikan ide, usulan, pemikiran, dan gagasan mereka supaya dapat berdampak positif pada orang-orang yang mereka pimpin.
2. Motivator

   Selalu berpikir positif tentang orang lain. Setelah memberikan kritik dan saran dengan komentar yang positif, sampaikan sarannya dengan bahasa yang santun. selalu mendukung keberhasilan stafnya. bersemangat dan selalu antusias (Euntusiame) dalam melakukan tugas, tanggung jawab, dan pekerjaannya.
3. Model/tauladan

   Menjadi individu yang dapat dicontoh dalam kualitas kepribadiannya. Salah satu ciri integritas individu adalah disiplin, komunikasi yang baik, perhatian, peduli, dan ramah. Mereka juga selalu menemukan cara untuk memecahkan masalah. Mereka

juga berkomitmen tinggi, konsekuen, jujur, terbuka terhadap kritik, tanggung jawab, berwibawa, dan bijak. Selain itu, menunjukkan pengembangan karier dan tingkat pendidikan yang dicapai. menunjukkan contoh dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan keyakinannya. Cara berpakaian dan kepatutannya dalam pekerjaan sehari-hari. Banyak orang mendapatkan inspirasi dari aktivitas pekerjaannya dan kariernya.

4. Membuat keputusan/*Decition Maker*

   Keputusan adalah tugas pemimpin. Untuk membuat keputusan dalam menghadapi risiko organisasi sebagai konsekuensi dari keputusan tersebut, diperlukan kemampuan kepemimpinan, keberanian, dan tanggung gugat. Untuk membuat keputusan, diperlukan pengetahuan yang luas tentang apa yang diputuskan. Keputusan harus mempertimbangkan berbagai aspek: substansi, sosial, psikologis, politik, referensi kontemporer, isu-isu, dan kebijakan. Keputusan harus lebih berorientasi eksternal. berhubungan dengan pelanggan, pengguna, dan investor.

I. PENERAPAN TEORI, KONSEP, DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN DI RUANG RAWAT DAN PUSKESMAS

Penerapan teori, konsep, dan prinsip kepemimpinan dalam pelayanan keperawatan sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, efektivitas kerja tim, dan kepuasan pasien. Di ruang rawat maupun puskesmas, seorang pemimpin harus mampu menerapkan kepemimpinan sesuai situasi dan kebutuhan organisasi agar pelayanan berjalan secara optimal.

Di ruang rawat rumah sakit, kepala ruang berperan sebagai pemimpin sekaligus manager yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pelayanan keperawatan. Kepala ruang harus mampu

menerapkan prinsip komunikasi efektif, kerja sama tim, koordinasi, serta pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Misalnya, dalam kondisi pasien gawat darurat, kepala ruang perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tegas dan cepat agar tindakan keperawatan dapat segera dilakukan demi keselamatan pasien.

Penerapan teori kepemimpinan situasional juga sangat penting di ruang rawat. Kepala ruang perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kemampuan dan pengalaman anggota tim. Perawat baru mungkin membutuhkan pengarahan dan supervisi yang lebih intensif, sedangkan perawat yang berpengalaman dapat diberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pelayanan keperawatan.

Selain itu, prinsip kepemimpinan demokratis dapat diterapkan melalui pelibatan anggota tim dalam diskusi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah di ruang rawat. Dengan melibatkan anggota tim, perawat akan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab bersama dalam meningkatkan mutu pelayanan.

Di puskesmas, penerapan kepemimpinan lebih menekankan pada koordinasi pelayanan kesehatan masyarakat, kerja sama lintas program, dan pendekatan promotif serta preventif. Kepala puskesmas harus mampu memimpin tenaga kesehatan dari berbagai profesi untuk bekerja sama dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pemimpin di puskesmas juga perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menjalin hubungan dengan masyarakat, tokoh masyarakat, dan instansi terkait.

Penerapan prinsip kepemimpinan di puskesmas dapat dilihat dalam kegiatan penyuluhan kesehatan, program imunisasi, pelayanan kesehatan ibu dan anak, serta penanganan masalah kesehatan masyarakat. Pemimpin harus mampu menggerakkan tenaga

kesehatan untuk bekerja secara kolaboratif dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dalam penerapan kepemimpinan di ruang rawat dan puskesmas, prinsip etika, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan yang tepat harus selalu dijunjung tinggi. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, memperbaiki mutu pelayanan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

RANGKUMAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam keperawatan sangat penting karena berpengaruh terhadap mutu pelayanan, efektivitas kerja tim, keselamatan pasien, dan pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan. Gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku, strategi, sikap, dan keterampilan yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi, kondisi, dan karakteristik bawahan.

Teori kepemimpinan berkembang dari pendekatan sifat hingga pendekatan kontingensi, transformasional, dan transaksional. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki karakteristik seperti semangat kerja tinggi, hasrat memimpin, kejujuran, integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, pengetahuan yang relevan, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi dengan baik. Karakteristik tersebut mendukung kemampuan pemimpin dalam

mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim.

Terdapat berbagai tipe dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi keperawatan. Menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan terdiri dari instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Sementara itu, menurut Lippits dan K. White terdapat gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan liberal atau laissez faire. Kepemimpinan otoriter berpusat pada kekuasaan pemimpin, kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, sedangkan gaya liberal memberikan kebebasan yang lebih besar kepada bawahan dalam menjalankan tugas.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif harus memahami kemampuan, kekuatan, dan kelemahan anggota tim agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Dalam praktik keperawatan, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung produktivitas pelayanan keperawatan.

Pemimpin dan manager memiliki perbedaan dalam fungsi dan pendekatan kerja. Pemimpin lebih berorientasi pada manusia, pengaruh, motivasi, inovasi, dan perubahan, sedangkan manager lebih berorientasi pada sistem, tugas, pengawasan, dan stabilitas organisasi. Dalam pelayanan keperawatan, kepala ruang atau kepala puskesmas sering menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan agar pelayanan dapat berjalan efektif dan efisien.

Tugas dan tanggung jawab pemimpin meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengambilan keputusan, pengembangan staf, dan evaluasi pelayanan keperawatan. Pemimpin

juga berfungsi sebagai motivator, teladan, pengambil keputusan, serta individu yang mampu mempengaruhi orang lain secara positif demi tercapainya tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

Penerapan teori, konsep, dan prinsip kepemimpinan di ruang rawat dan puskesmas sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kepala ruang dan kepala puskesmas harus mampu menerapkan komunikasi efektif, koordinasi, kerja sama tim, supervisi, serta pengambilan keputusan yang tepat sesuai situasi dan kebutuhan pelayanan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, memperbaiki mutu pelayanan, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi kesehatan secara optimal.

EVALUASI / SOAL LATIHAN

1. Seorang kepala ruang di ruang rawat inap menemukan adanya konflik antara dua perawat pelaksana terkait pembagian tugas jaga malam. Kepala ruang kemudian mengumpulkan seluruh anggota tim untuk berdiskusi bersama, memberikan kesempatan kepada semua perawat menyampaikan pendapat, dan menentukan solusi secara bersama-sama agar pelayanan pasien tetap optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang tersebut adalah …
   A. Otoriter
   B. Liberal
   C. Demokratis
   D. Delegatif
   E. Instruktif

   Kunci Jawaban: C. Demokratis
2. Di sebuah puskesmas, kepala puskesmas memberikan kewenangan penuh kepada setiap penanggung jawab program

untuk menentukan jadwal kegiatan dan metode pelaksanaan program kesehatan masyarakat. Kepala puskesmas hanya menerima laporan hasil kegiatan tanpa memberikan arahan secara langsung. Tipe kepemimpinan yang diterapkan kepala puskesmas tersebut adalah …

A. Partisipatif
B. Demokratis
C. Otoriter
D. Liberal/Laissez Faire
E. Konsultatif

Kunci Jawaban: D. Liberal/Laissez Faire

3. Seorang kepala ruang rawat bedah selalu memberikan motivasi kepada perawat, menjadi teladan dalam disiplin kerja, serta mampu mempengaruhi staf agar bekerja sama mencapai target mutu pelayanan. Namun, kepala ruang juga tetap menyusun jadwal dinas dan melakukan pengawasan terhadap dokumentasi keperawatan. Berdasarkan kasus tersebut, kepala ruang menjalankan peran sebagai …

   A. Pemimpin saja
   B. Manager saja
   C. Supervisor saja
   D. Pemimpin dan manager
   E. Motivator saja

   Kunci Jawaban: D. Pemimpin dan manager

4. Di ruang IGD terjadi peningkatan jumlah pasien gawat darurat secara tiba-tiba. Kepala ruang segera memberikan instruksi spesifik kepada seluruh perawat mengenai pembagian tugas, prioritas tindakan, dan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tindakan keperawatan agar penanganan pasien berjalan cepat dan

tepat. Gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan pada situasi tersebut adalah …

A. Demokratis
B. Liberal
C. Partisipatif
D. Delegatif
E. Otoriter

Kunci Jawaban: E. Otoriter

5. Seorang kepala ruang memberikan kesempatan kepada perawat senior untuk mengambil keputusan terkait penatalaksanaan asuhan keperawatan pada pasien tertentu karena dianggap telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang baik. Kepala ruang tetap melakukan evaluasi terhadap hasil pelayanan yang diberikan. Prinsip kepemimpinan yang diterapkan pada kasus tersebut adalah …

   A. Instruksi
   B. Delegasi
   C. Otoriter
   D. Hukuman
   E. Pengawasan ketat

   Kunci Jawaban: B. Delegasi

BAB 2
KONSEP DASAR MANAGEMEN

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari Bab 2 ini, mahasiswa diharapkan mampu:

1. Menjelaskan Pengertian managemen
2. Menjelaskan Tujuan
3. Menjelaskan Perbedaan managemen dan administrasi
4. Menjelaskan Komponen Managemen
5. Menjelaskan Prinsip managemen
6. Menjelaskan Fungsi dasar managemen
7. Menjelaskan Proses managemen
8. Menjelaskan Level managemen

B. PENDAHULUAN

Managemen merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi pelayanan kesehatan karena berperan dalam mengatur, mengarahkan, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam pelayanan keperawatan, managemen menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, sarana, metode kerja, serta pelaksanaan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kemampuan managemen yang baik sangat dibutuhkan oleh tenaga keperawatan untuk mendukung keberhasilan pelayanan kepada pasien, keluarga, dan masyarakat.

Perkembangan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks menuntut perawat tidak hanya memiliki kemampuan klinis, tetapi juga kemampuan manajerial. Perawat dituntut mampu merencanakan kegiatan pelayanan, mengorganisasikan sumber daya, melakukan koordinasi, memimpin tim, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelayanan yang diberikan. Dengan penerapan managemen yang baik, pelayanan keperawatan dapat berjalan lebih sistematis, terarah, efektif, efisien, dan sesuai dengan standar profesi serta kebutuhan pasien.

Konsep dasar managemen mencakup berbagai aspek penting, seperti pengertian managemen, tujuan managemen, perbedaan managemen dan administrasi, komponen managemen, prinsip-prinsip managemen, fungsi dasar managemen, proses managemen, hingga level managemen dalam organisasi. Pemahaman terhadap konsep-konsep tersebut sangat penting sebagai dasar dalam penerapan managemen keperawatan di rumah sakit, puskesmas, maupun fasilitas pelayanan kesehatan lainnya.

Dalam praktik keperawatan, fungsi managemen sangat diperlukan dalam pengelolaan pelayanan sehari-hari. Kepala ruang, kepala puskesmas, maupun perawat pelaksana harus mampu menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk menjamin mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Selain itu, pemahaman mengenai level managemen juga penting agar setiap tenaga keperawatan memahami tugas, tanggung jawab, dan kewenangan sesuai posisi dalam organisasi.

Pada bab ini akan dibahas mengenai konsep dasar managemen yang meliputi pengertian managemen, tujuan managemen, perbedaan managemen dan administrasi, komponen managemen, prinsip managemen, fungsi dasar managemen, proses managemen, dan level managemen. Pembahasan materi ini diharapkan dapat membantu

mahasiswa memahami pentingnya managemen dalam pelayanan keperawatan serta mampu menerapkan konsep managemen secara profesional dalam praktik keperawatan.

Melalui pemahaman konsep dasar managemen, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kemampuan berpikir sistematis, pengambilan keputusan, koordinasi, komunikasi, dan pengelolaan pelayanan kesehatan secara efektif sehingga dapat mendukung terciptanya pelayanan keperawatan yang bermutu, aman, dan berorientasi pada kebutuhan pasien serta masyarakat.

C. PENGERTIAN MANAGEMEN

Managemen merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam pelayanan kesehatan, managemen sangat penting karena menjadi dasar dalam pengelolaan tenaga kesehatan, sarana, metode kerja, serta pelayanan kepada pasien agar tujuan pelayanan kesehatan dapat tercapai secara optimal (Ns. Seniwati, S.Kep. et al., 2023).

Menurut Nursalam (2020), managemen adalah proses melaksanakan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Managemen tidak hanya berfokus pada pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan mengatur, mengoordinasikan, memimpin, dan mengevaluasi seluruh kegiatan organisasi.

Dalam bidang keperawatan, managemen diartikan sebagai suatu proses pengelolaan pelayanan keperawatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan

INDEKS

A

Administrasi, 25, 26, 34, 37, 235, 238
Akreditasi Rumah Sakit, 71, 126
Asuhan Keperawatan, 39, 46, 61, 162, 179, 242
Audit Mutu Keperawatan, 132, 233, 238
AVLOS, 136, 238

B

Bed Occupancy Ratio (BOR), 238
Bed Turn Over (BTO), 239
Bedside Teaching, 200, 201, 202, 238
Budaya Organisasi, 84, 239

C

Conference, 54, 186, 187, 194, 195, 196, 197, 211, 214, 239, 246
Controlling, 31, 41, 55, 59, 120, 239
Critical Appraisal, 239

D

Delegasi, 5, 20, 59, 60, 82, 116, 183, 239
Diagnosis Keperawatan, 161, 239
Directing, 31, 52, 59
Discharge Planning, 186, 191, 205, 206, 207, 209, 210, 235, 236, 239
Dokumentasi Keperawatan, 129, 239

E

Evaluasi Keperawatan, 161
Evidence Based Nursing (EBN), 46, 216, 218, 224, 239

F

Fungsi Managemen, 236, 240

G

Gaya Kepemimpinan, 5
GDR (Gross Death Rate), 140, 240

H

Hand Over, 186, 240

I

Iklim Organisasi, 79, 85, 86, 240
Implementasi Keperawatan, 161, 240
Indikator Mutu Pelayanan, 127

J

Jenjang Karir Perawat, 61, 69, 240

K

Kepala Ruang, 61, 180, 241
Kepemimpinan, 1, 2, 7, 10, 16, 17, 18, 54, 232, 233, 235, 241, 252
Kepuasan Pasien, 121, 128, 232, 241
Keselamatan Pasien, 128, 132, 231, 233, 241
Kolaborasi, 94, 95, 103, 104, 105, 108, 113, 115, 116, 117, 241
Komunikasi S-BAR, 186, 212, 241
Konflik, 94, 99, 109, 110, 111, 112, 115, 241, 242

L

Laporan Harian, 143, 242
Laporan Insiden, 143, 242
Laporan Kerja, 125, 142, 143, 144, 242
Lingkup Managemen Keperawatan, 39, 242

M

Managemen, 21, 23, 24, 25, 26, 33, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 56, 57, 61, 64, 81, 82, 94, 109, 115, 142, 150, 151, 152, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 186, 216, 229, 231, 232, 234, 235, 242, 243, 246
Metode Fungsional, 153, 243
Metode Kasus, 154, 243
Metode Modular, 155, 243
Metode Primer, 155, 243
Metode Tim, 154, 243
Motivasi, 8, 12, 54, 60, 97, 100, 116, 178, 208, 243
Mutu Pelayanan, 121, 125, 132, 174, 232, 233, 243

N

NDR (Net Death Rate), 139, 244
Negosiasi, 94, 106, 107, 108, 116, 244

O

Operan, 54, 60, 214, 244
Organisasi, 29, 30, 79, 231, 244

Organizing, 31, 41, 51, 59, 230, 244

P

Patient Safety, 229, 252
Pendelegasian, 51, 54, 94, 98, 102, 103, 114, 116, 117, 244
Pengarahan, 31, 32, 35, 36, 39, 52, 53, 54, 94, 95, 97, 99, 100, 113, 147, 244
Pengawasan, 6, 7, 20, 31, 33, 36, 37, 55, 59, 67, 77, 88, 92, 116, 120, 122, 142, 164, 183, 184, 245
Pengendalian, 39, 55, 58, 59, 76, 116, 118, 119, 120, 122, 124, 125, 145, 147, 165, 183, 207, 229, 245
Pengkajian Keperawatan, 245
Pengorganisasian, 12, 31, 32, 35, 36, 37, 39, 44, 51, 58, 59, 79, 80, 81, 82, 87, 88, 89, 91, 116, 147, 183, 245
Penjaminan Mutu, 125, 245
Penstafan, 170, 172, 173, 174, 181, 245
Perawat Asosiet, 181, 245
Perawat Primer, 180, 245
Perencanaan, 31, 32, 35, 36, 37, 39, 43, 49, 57, 58, 61, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 77, 116, 147, 161, 163, 183, 197, 205, 209, 210, 235, 239, 245
Planning, 31, 48, 59, 205, 210, 230, 237, 246

R

Rekrutmen, 170, 174, 182, 183, 184, 246
Responsivitas Pelayanan, 129, 246
Ronde Keperawatan, 186, 202, 203, 204, 246
Ruang Rawat, 61, 79, 87, 150, 164, 232, 234, 235, 236, 243

S

Seleksi, 175, 182, 183, 184, 246
Shift Keperawatan, 246
Staffing, 51, 59, 147, 247
Standar Operasional Prosedur (SOP), 128, 247
Stroke, 216, 222, 225, 229, 236, 247
Struktur Fungsional, 83, 247
Struktur Matriks, 83, 247
Struktur Modular, 84, 247
Struktur Tim Keperawatan, 83, 247
Supervisi, 55, 58, 60, 76, 88, 93, 94, 98, 100, 101, 114, 116, 117, 123, 144, 165, 177, 183, 184,

213, 214, 215, 227, 232, 236, 247

T

Tingkat Ketergantungan Pasien, 158, 179

TOI (Turn Over Interval), 137, 247

V

Visi dan Misi, 248

PROFIL PENULIS



Gustop Amatiria, S.Kp.,M.Kes menyelesaikan pendidikan Sarjana dan Profesi keperawatan di Universitas Indonesia pada tahun 1999 dan menyelesaiakan pendidikan Magister Kepemimpinan dan managemen Keperawatan pada Universitas Indonesia pada tahun 2003. Pada saat ini, penulis tercatat sebagai Lektor Kepala pada Program studi Profesi Ners Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang yang mengampu mata kuliah *Managemen Keperawatan, Managemen Patient Safety, Metodologi Penelitian, Evidence Based Nursing* dan *Konsep dasar Keperawatan.* Dalam meningkatkan kompetensi diri penulis mengikuti beberapa training dalam peningkatan kapasitas diri dalam metode pembelajatan tekhnis, fungsional dan manajerial. Saat ini juga aktif dalam melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta aktif dalam organisasi keprofesian baik di asosiasi dosen maupun profesi keperawatan. Keterlibatan dalam penyusunan buku ini merupakan wujud dalam pengembangan keilmuan.



Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes. adalah dosen dan akademisi di bidang keperawatan yang mendalami fokus managemen dan kualitas pelayanan kesehatan. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Keperawatan (S1) di Universitas Indonesia pada tahun 1999. Semangatnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan membawanya untuk menyelesaikan program Magister Kesehatan (S2) di Universitas Respati Indonesia (URINDO) pada tahun 2006, serta meraih gelar Doktor (S3) dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2014. Dedikasi penulis di dunia pendidikan keperawatan telah dimulai sejak tahun 1996. Saat ini, penulis aktif mengajar dan mengemban amanah sebagai dosen di Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang. Selain mengajar, penulis juga produktif dalam menghasilkan karya ilmiah, baik dalam bentuk buku ajar maupun publikasi jurnal berskala nasional dan internasional. Penulis dapat dihubungi melalui email: aprinamurhan@poltekkes-tjk.ac.id. Pesan untuk Pembaca: *"Semoga setiap halaman dalam buku ini tidak hanya memperkaya cakrawala pengetahuan Anda, tetapi juga menginspirasi untuk terus berkembang, menjaga semangat profesionalisme, dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas hidup pasien. Jadikan buku ini sebagai panduan, motivasi, sekaligus refleksi dalam perjalanan karier profesional Anda di dunia keperawatan."*

KEPEMIMPINAN DAN MANAGEMEN KEPERAWATAN

Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan merupakan bagian penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan, keselamatan pasien, efektivitas kerja, serta profesionalisme perawat dalam menjalankan praktik keperawatan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, manajemen asuhan keperawatan, hingga *evidence based nursing* menjadi kompetensi yang sangat diperlukan oleh calon perawat maupun perawat profesional.

Buku ajar ini memuat berbagai materi pokok, antara lain konsep kepemimpinan dalam manajemen keperawatan, konsep dasar manajemen, manajemen keperawatan, perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, manajemen konflik, penjaminan mutu pelayanan keperawatan, metode pemberian asuhan keperawatan, penstafan keperawatan, kegiatan manajemen ruang rawat, serta penerapan *Evidence Based Nursing* (EBN) dalam pelayanan kesehatan. Materi disusun secara sistematis agar mudah dipahami dan dapat menjadi pedoman dalam proses pembelajaran maupun praktik klinik.

CV. Tahta Media Group
Sukoharjo, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.co.id
Ig : tahtamediagroup
Telp/WA : +62 896 5427 3996