

BUKU AJAR
KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN
KEPERAWATAN



Penyusun:

Tim Departemen Dasar, Manajemen, dan Holistik

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS dr. SOEBANDI

TAHUN 2023 - 2024

IDENTITAS BUKU

Buku ajar mata kuliah kepemimpinan dan manajemen keperawatan ini memuat materi perkuliahan yang ditujukan sebagai kelengkapan proses pembelajaran dengan ciri ruang lingkupnya dibatasi kurikulum dan silabus, yang disusun oleh Dosen program studi ilmu keperawatan Universitas dr Soebandi.

- Pelindung : Ketua Yayasan Pendidikan Jember International School
Lulut Sasmito, S.Kep., Ns., M.Kep
- Penanggung Jawab : Rektor dr Soebandi
Andi Eka Pranata, S. Kep., Ns., M. Kep
- Pemimpin Umum : Wakil Ketua 1 Bidang Akademik
Feri Ekaprasetia, S.Kep., Ns., M.Kep
- Sidang Redaksi : Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu
1. Mohammad Rofik Usman, S.Si., M.Si
2. Ina Martiana, S.Kp., M.Kep
- Pemimpin Redaksi : Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Prestasianita Putri, S.Kep., Ns., M.Kep
- Tim Penyusun : 1. Prestasianita Putri, S. Kep., Ns., M. Kep
2. Mahmud Ady Y, S. Kep., Ns., MM
3. Emi Eliya Astuti, S. Kep., Ns., M. Kep
4. Akhmad Efrizal, S. Kep., Ns., M.Si

Diterbitkan untuk Kalangan Sendiri

- Penerbit : Universitas dr. Soebandi
- Alamat Redaksi : Jalan dr. Soebandi no.99 Patrang, Jember.
Nomer Telpon 0331 483536

VISI DAN MISI PROGRAM STUDI

1. Visi Program Studi

Menjadi program studi yang unggul, berdaya guna dalam IPTEKS bidang keperawatan berciri *rural nursing* dan berakhlakul karimah

2. Misi Program Studi

- 1 Melaksanakan kegiatan pendidikan keperawatan yang unggul, berbasis IPTEKS, dan berciri *rural nursing*
- 2 Melaksanakan kegiatan penelitian bidang keperawatan yang inovatif, berkontribusi pada IPTEKS, dan berciri *rural nursing*
- 3 Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat dalam bidang keperawatan berbasis IPTEKS dan berciri *rural nursing* yang bermanfaat bagi masyarakat
- 4 Melaksanakan tata kelola program studi yang berprinsip *good governance*
- 5 Melaksanakan nilai-nilai akhlakul karimah pada setiap kegiatan civitas akademika program studi



UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Dr Soebandi No. 99 , Telp/Fax. (0331) 483536,
E_mail : fikes@uds.ac.id Website: <http://www.uds.di.ac.id>

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
Nomor : 7083/FIKES-UDS/K/VIII/2023

Tentang
**PENETAPAN BUKU AJAR MATA KULIAH MANAJEMEN KEPERAWATAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI SEMESTER VII TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS dr. SOEBANDI**


- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu dari hasil perkuliahan dan untuk memandu mahasiswa mempermudah dan mempercepat menyerap setiap materi kuliah yang diberikan, maka perlu ditetapkan Buku Ajar Program Studi Ilmu Keperawatan;
b. Bahwa berdasarkan sub a tersebut diatas dirasa perlu menetapkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
5. Permendiknas Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
6. Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 291/E/O/2021 tentang Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dr. Soebandi Di Kabupaten Menjadi Universitas dr. Soebandi Di Kabupaten Provinsi Jawa Timur Yang Diselenggarakan Oleh yayasan Pendidikan International School;
9. Statuta Universitas dr. Soebandi;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS dr. SOEBANDI TENTANG PENETAPAN BUKU AJAR MATA KULIAH MANAJEMEN KEPERAWATAN PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS dr. SOEBANDI SEMESTER VII TAHUN AKADEMIK 2023/2024 ;
- KEDUA** : Penetapan buku ajar ini adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari surat keputusan ini;
- KETIGA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan kalender akademik 2023/2024 berakhir;
- KEEMPAT** : Hal-Hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan diatur lebih lanjut, dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

DI TETAPKAN DI : Jember
PADA TANGGAL : 30 Agustus 2023

Universitas dr. Soebandi
Atas Nama Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Wakil Dekan I,


Ai Nur Zannah, S.ST, M. Keb
NIK. 19891219 201309 2 038

Tembusan Kepada Yth :

- Rektor Universitas dr. Soebandi
- Para Warek Universitas dr. Soebandi
- Kaprodi PSIK
- Arsip

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga buku ajar kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan ini dapat terselesaikan. Modul praktikum ini memuat panduan dalam pembelajaran kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Dengan demikian, diharapkan mahasiswa akan memiliki kemampuan terutama dalam aspek kognitif terkait mata kuliah Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kami sampaikan pada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ajar kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan ini. Kami menyadari bahwa modul ini masih memiliki kekurangan sehingga sangat diharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari semua pembaca untuk perbaikan pada masa mendatang.

Semoga buku ajar ini dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi pegangan bagi mahasiswa dan dosen pengajar di Program Studi Ilmu Keperawatan khususnya dan perkembangan manajemen keperawatan pada umumnya.

Jember, Agustus 2023

DAFTAR ISI

IDENTITAS BUKU	2
VISI DAN MISI PROGRAM STUDI	3
SURAT KEPUTUSAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	5
DAFTAR ISI	6
BAB 1 KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN	8
A. PENDAHULUAN	8
B. PENYAJIAN	8
C. RANGKUMAN.....	9
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	9
E. RUJUKAN.....	9
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	10
BAB 2 KONSEP DASAR PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN	11
A. PENDAHULUAN	11
B. PENYAJIAN	11
C. RANGKUMAN.....	13
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	13
E. RUJUKAN.....	13
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	13
BAB 3 KONSEP DASAR ORGANISASI	15
A. PENDAHULUAN	15
B. PENYAJIAN	15
C. RANGKUMAN.....	16
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	16
E. RUJUKAN.....	16
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	16
BAB 4 KONSEP DASAR KETENAGAAN	18
A. PENDAHULUAN	18
B. PENYAJIAN	18
C. RANGKUMAN.....	21
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	21

E. RUJUKAN.....	21
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	22
BAB 5 KONSEP DASAR PENGARAHAN	23
A. PENDAHULUAN	23
B. PENYAJIAN	23
C. RANGKUMAN.....	24
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	25
E. RUJUKAN.....	25
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	25
BAB 6 KONSPEK DASAR PENGENDALIAN DAN MUTU ASUHAN KEPERAWATAN.....	26
A. PENDAHULUAN	26
B. PENYAJIAN	26
C. RANGKUMAN.....	27
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	27
E. RUJUKAN.....	27
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	28
BAB 7 KONSEP DASAR MANAJEMEN KONFLIK	29
A. PENDAHULUAN	29
B. PENYAJIAN	29
C. RANGKUMAN.....	32
D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN.....	32
E. RUJUKAN.....	32
F. BACAAN YANG DIANJURKAN.....	33
Daftar Pustaka.....	34
Lampiran.....	35

BAB 1 KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar kepemimpinan.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

-

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti mengarahkan, membina, menuntun, dan menunjukkan atau mempengaruhi.

Fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi karyawan sehingga dapat bekerja sebaik mungkin. Adapun secara operasional fungsi kepemimpinan antara lain :

1. Fungsi instruktif
2. Fungsi konsultatif
3. Fungsi partisipasi
4. Fungsi delegasi

5. Fungsi pengendalian

Jenis gaya kepemimpinan ada bermacam-macam teori, seperti :

1. *Great Person Theory*
2. *Trait Theories*
3. *Behavioral Theories* (teori perilaku) : teori ini mempelajari tentang perilaku kepemimpinan. Teori ini menyatakan bahwasanya pemimpin tidak dilahirkan, namun dibuat berdasarkan perilaku yang dipelajari dan keberhasilan kepemimpinan dengan cara melihat bagaimana seorang pemimpin bertindak. Manfaat teori perilaku adalah pemimpin dapat belajar dan memutuskan tindakan yang diinginkan, fleksibel dan adaptasi berdasarkan kondisi.
4. Teori Kontingensi dan Situasional
5. Teori Transformasional : teori ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mengubah perilaku karyawan tanpa ada di posisi otoritas. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu berdampak positif terhadap kinerja dan perawatan pasien.
6. Teori Transaksional, misal teori X dan Y (McGregor) dan Z (Ouchi)

C. RANGKUMAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan atau mengajak orang lain, dalam hal ini anak buah untuk mencapai tujuan organisasinya

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

1. Ns. Tono merupakan kepala ruangan Ruang Melati. Di ruang melati, terdapat 15 perawat yang mempunyai kinerja baik. Ns. Tono yakin bahwa semua perawatnya mempunyai tanggungjawab. Bagaimana seharusnya model kepemimpinan Ns Tono?
2. Kinerja staf Anda mengalami penurunan, seperti misalnya timbang terima tidak melakukan validasi ke pasien, TTV hanya sekali sehari, dan jarang berinteraksi langsung dengan pasien. Hal ini sudah berlangsung selama 1 minggu dan hampir semua perawat. Jika anda selaku kepala ruangan, apa yang anda lakukan?

E. RUJUKAN

Haryono,S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles & management functions in nursing: Theory & Application* (7th ed., p. 642). Philadelphia: Lippincott Williams &

Wilkins.

Swansburg, R.C & Swansburg, J.R. (2006). *Introductory management & leadership for Nurses*. Toronto: Jones and Bartlett Pub. Ca.

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles & management functions in nursing: Theory & Application* (7th ed., p. 642). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

BAB 2 KONSEP DASAR PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN KEPERAWATAN

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar perencanaan dalam manajemen keperawatan.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari manajemen secara umum dan kepemimpinan. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar perencanaan dalam manajemen keperawatan.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Pengorganisasian manajemen keperawatan di ruang rawat inap contohnya pengorganisasian dibagi menjadi: kepala ruangan, ketua tim, dan perawat pelaksana. Tugas itu harus sesuai dengan visi dan misi RS/puskesmas, sumberdaya yang ada dan sarana

prasarana yang telah diidentifikasi ketika pengumpulan data. Lingkup manajemen keperawatan terdiri dari:

1. manajemen puncak (kabid keperawatan)
2. manajemen menengah (kepala unit pelayanan/supervisor),
3. manajemen bawah (kepala ruang)
4. manajemen asuhan keperawatan: dilakukan dengan menggunakan proses keperawatan

Proses manajemen keperawatan:

1. pengkajian: pengumpulan data. Manajer dituntut tidak hanya mengumpulkan info tentang pasien, namun juga institusi.
2. perencanaan: menyusun suatu rencana strategi dlm mencapai suatu tujuan organisasi. Perencanaan disini yaitu menentukan kebutuhan dalam asuhan keperawatan kepada semua pasien, menegakkan tujuan, menetapkan ukuran dan tipe tenaga yang dibutuhkan.
3. pelaksanaan: manajer memimpin untuk menjalankan yang sesuai dengan perencanaan.
4. Evaluasi: menilai seberapa jauh staf mampu melaksanakan sesuai dengan perannya

Ciri perencanaan yang baik yaitu:

1. mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan
2. sungguh2 memahami hakikat tujuan yang ingin dicapai
3. pemenuhan keahlian teknis. serahkan pada yang ahli sesuai bidang.
4. rencana harus disertai oleh suatu rincian yang cermat, harus disertai penjabaran dlm bentuk program kerja
5. keterkaitan sebuah rencana dg pelaksanaannya.
6. kesederhanaan: teknik penyusunan, bahasa, format, namun tidak mengurangi pentingnya kelengkapan rencana.

Perencanaan pada manajemen keperawatan terdiri dari man, material, metode, money, dan mutu/marketing.

1. Man: meliputi ketenagaan yang terdiri dari struktur organisasi, jumlah tenaga, kebutuhan tenaga, *Bed Occupancy Rate* (BOR), diagnosis penyakit terbanyak, dan penghitungan beban kerja perawat
2. Material: meliputi penataan gedung atau lokasi dan denah ruangan, fasilitas baik untuk pasien maupun untuk perawat, alat kesehatan yang terdapat diruangan, bahan habis pakai dan obat, administrasi penunjang

3. Metode meliputi penerapan MAKP, timbang terima, ronde keperawatan, pengelolaan logistik obat, penerimaan pasien baru, *discharge planning*, supervisi, dan dokumentasi.
4. *Money* meliputi pemasukan dan RAB untuk kegiatan operasional, manajemen, dan pengembangan
5. Mutu meliputi *patient safety*, kepuasan pasien, kenyamanan, kecemasan, perawatan diri, dan pengetahuan.

Hal lain yang harus dilakukan pengkajian dan perencanaan adalah keselamatan pasien (*patient safety*) yang meliputi 6 sasaran, yaitu ketepatan identifikasi pasien, peningkatan komunikasi efektif, peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai, kepastian tepat lokasi-tepat pasien, tepat-prosedur pasien operasi, pengurangan resiko infeksi terkait pelayanan kesehatan, pengurangan risiko pasien jatuh.

C. RANGKUMAN

Pengorganisasian manajemen keperawatan di ruang rawat inap contohnya pengorganisasian dibagi menjadi: kepala ruangan, ketua tim, dan perawat pelaksana. Tugas itu harus sesuai dengan visi dan misi RS/puskesmas, sumberdaya yang ada dan sarana prasarana yang telah diidentifikasi ketika pengumpulan data.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

Ns Tono merupakan kepala ruangan ruang Melati dan akan membuat perencanaan manajemen, apa saja yang harus dikaji oleh Ns Tono?

E. RUJUKAN

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles & management functions in nursing: Theory & Application* (7th ed., p. 642). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika

Swansburg, R.C & Swansburg, J.R. (2006). *Introductory management & leadership for Nurses*. Toronto: Jones and Bartlett Pub. Ca.

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles & management functions in nursing: Theory & Application* (7th ed., p. 642). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

BAB 3 KONSEP DASAR ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar organisasi.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari manajemen secara umum dan kepemimpinan. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar organisasi.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama antara sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah tertentu guna mencapai tujuan bersama seperti yang telah ditetapkan bersama. Terdapat beberapa hal yang mencirikan bahwa sekumpulan orang yang ada dalam organisasi tersebut didasari :

1. adanya kerjasama di antara kelompok orang dalam ikatan formal

2. adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
3. adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur
4. adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
5. adanya pekerjaan yang akan dikerjakan, dan
6. adanya hukum organization Wewenang (authority) merupakan bagian dari mata organisasi

Wewenang merupakan alat dan dasar hukum dari organisasi untuk bertindak dan memerintah orang atau pihak lain. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan/tugas janganlah melakukan pekerjaan/tugas, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melaksanakannya. Dalam menyelenggarakan organisasi terdapat beberapa sumber dan jenis wewenang masing-masing sumber dan jenis tersebut mempunyai implikasi terhadap hubungan antara pemimpin staf atau anggota dan juga mekanisme kerjanya.

Delegasi merupakan salah satu hal yang sering dilakukan didalam pelaksanaan proses delegasi. Pendelegasian dapat menimbulkan hal positif, seperti belajar banyak tentang ketrampilan kepemimpinan, mengklarifikasi kekuatan, kemampuan perawat untuk menggunakan bakat dalam meningkatkan ketrampilan manajemen.

C. RANGKUMAN

Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama antara sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah tertentu guna mencapai tujuan bersama seperti yang telah ditetapkan bersama.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

Apa fungsi dan tujuan dari organisasi?

E. RUJUKAN

James L. Gibson,dkk. 1994. Organisasi jilid 2 edisi kelima. Jakarta : Erlangga

Suharno dan Usada. 2009. Profesi Kependidikan. Surakarta : Yuma Pustaka

Winardi,J. 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wursanto,Ig. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : And

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Putri, P, Afandi, AT. 2023. The Positive Impact of Delegation in Nursing : A Literatur Review. D`Nursing and Health Journal (DNHJ), Vol 4 No 1 March 2023: 58-66.

James L. Gibson,dkk. 1994. Organisasi jilid 2 edisi kelima. Jakarta : Erlangga

Suharno dan Usada. 2009. Profesi Kependidikan. Surakarta : Yuma Pustaka

Winardi,J. 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wursanto,Ig. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : And

BAB 4 KONSEP DASAR KETENAGAAN

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar ketenagaan.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari manajemen secara umum dan kepemimpinan. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar ketenagaan.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Dalam menentukan kebutuhan tenaga keperawatan harus memperhatikan beberapa faktor yang terkait beban kerja perawat, diantaranya seperti berikut :

1. Jumlah klien yang dirawat/hari/bulan/tahun dalam suatu unit
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan klien
3. Rata-rata hari perawatan klien

4. Pengukuran perawatan langsung dan tidak langsung
5. Frekuensi tindakan yang dibutuhkan
6. Rata-rata waktu keperawatan langsung dan tidak langsung.
7. Pemberian cuti.

Klasifikasi Klien Berdasarkan Tingkat Ketergantungan:

Kategori I : self care/perawatan mandiri, memerlukan waktu 1-2 jam/hari

1. Kebersihan diri, mandi, ganti pakaian dilakukan sendiri
2. Makanan dan minum dilakukan sendiri
3. Ambulasi dengan pengawasan
4. Observasi tanda-tanda vital setiap pergantian shift
5. Pengobatan minimal dengan status psikologi stabil
6. Perawatan luka sederhana.

Kategori II : Intermediate care/perawatan partial, memerlukan waktu 3-4 jam/hari

1. Kebersihan diri dibantu, makan minum dibantu
2. Observasi tanda-tanda vital setiap 4 jam
3. Ambulasi dibantu
4. Pengobatan dengan injeksi
5. Klien dengan kateter urin, pemasukan dan pengeluaran dicatat
6. Klien dengan infus, dan klien dengan pleura pungsi.

Kategori III : Total care/Intensif care, memerlukan waktu 5-6 jam/hari

1. Semua kebutuhan klien dibantu
2. Perubahan posisi setiap 2 jam dengan bantuan
3. Observasi tanda-tanda vital setiap 2 jam
4. Makan dan minum melalui selang lambung
5. Pengobatan intravena "perdrip"
6. Dilakukan suction
7. Gelisah / disorientasi
8. Perawatan luka kompleks.

Cara Perhitungan Jumlah dan Kategori Tenaga Keperawatan:

1. Metode Douglas (1984, dalam Swansburg & Swansburg, 1999) menetapkan jumlah perawat yang dibutuhkan dalam suatu unit perawatan berdasarkan klasifikasi klien, dimana masing-masing kategori mempunyai nilai standar per shift nya

2. Metode Gillies (1994) menjelaskan rumus kebutuhan tenaga keperawatan di suatu unit perawatan adalah sebagai berikut :

$$\frac{A \times B \times C}{(C-D) \times E} = F = H$$

$$(C-D) \times E = G$$

Keterangan:

A: rata-rata jumlah perawatan/pasien/hari

B: rata-rata jumlah pasien/hari

C: jumlah hari/tahun

D: jumlah hari libur masing-masing perawat

E: jumlah jam kerja masing-masing perawat

F: jumlah jam perawatan yang diberikan perawat per tahun

G: jumlah jam kerja efektif per tahun

H: jumlah perawat yang dibutuhkan untuk unit tersebut

3. Metode formulasi Nina terdapat 5 tahapan yaitu:

- a. Tahap I:

Dihitung A = jumlah jam perawatan pasien dalam 24jam per pasien

- b. Tahap II:

Dihitung B = jumlah rata-rata jam perawatan untuk seluruh pasien dalam satu hari

$$B = A \times \text{tempat tidur}$$

- c. Tahap III

Dihitung C = jumlah jam perawatan seluruh pasien dalam satu tahun

$$C = B \times 365 \text{ jam}$$

- d. Tahap IV

Dihitung D = jumlah perkiraan realistis jam perawatan yang dibutuhkan selama setahun.

$D = C \times \text{BOR}/80$, 80 adalah nilai tetap yang merupakan perkiraan realistis jam perawatan

- e. Tahap V

Didapatkan E = jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan

$E = D / 1878$, 1878 adalah hari efektif pertahun (365 – 52 hari minggu = 313 hari) dikalikan dengan jam kerja efektif per hari (6 jam)

4. Metode hasil lokakarya keperawatan

Rumus perhitungan kebutuhan tenaga perawat adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jam perawatan 24 jam x 7 (tempat tidur x BOR) + 25 \%}}{\text{Hari kerja efektif x 40 jam}}$$

Formulasi ini memperhitungkan hari kerja efektif yaitu 41 minggu didapatkan dari: $365 - (52 \text{ hari minggu} + 12 \text{ hari libur nasional} + 12 \text{ hari cuti tahunan}) = 289$ hari atau 41 minggu. Angka 7 pada rumus adalah jumlah hari selama satu minggu. Nilai 40 dari jumlah jam kerja dalam seminggu, 25% adalah penyesuaian terhadap produktivitas.

C. RANGKUMAN

Perhitungan kebutuhan tenaga perawat dapat menggunakan metode Douglas, Gillies, formula Nina, hasil lokakarya keperawatan, dan lain-lain yang dapat digunakan dengan cara menyesuaikan di setiap ruangan.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

1. Hitunglah berapa kebutuhan tenaga perawat dengan metode Douglas apabila Ruang rawat dengan 20 orang klien, dimana 6 orang dengan ketergantungan minimal, 8 orang dengan ketergantungan partial dan 6 orang dengan ketergantungan total.
2. Di suatu ruangan di rumah sakit di dapatkan rata-rata jumlah perawatan adalah 2 jam perpasien perhari, dengan jumlah pasien rata-rata 10 orang. Berapakah jumlah perawat yang dibutuhkan dengan menggunakan metode Gillies?

E. RUJUKAN

DepKesRI (2003), Indonesia sehat 2010. Jakarta : Departemen Kesehatan R.I

Douglas, Laura Mae. (1992) *The effective Nurse : Leader and Manager* ., 4 Th. Ed., Mosby -year book, Inc.

Gillies, D.A. (1994). *Nursing management, a system approach*. Third Edition. Philadelphia : WB Saunders.

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika

Yaslis, I. (2004). *Perencanaan SDM rumah sakit. teori, metoda dan formula*. Depok : FKM-UI.

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

DepKesRI (2003), Indonesia sehat 2010. Jakarta : Departemen Kesehatan R.I

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika

BAB 5 KONSEP DASAR PENGARAHAN

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar pengarahannya.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari perencanaan. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar pengarahannya.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan.

B. PENYAJIAN

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan bahkan masyarakat.

Fungsi pengarahannya:

1. Directing : fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Karakteristik directing adalah:

a. Fungsi pervasif, pengarahan diperlukan dalam semua tingkatan organisasi, setiap manajer memberikan bimbingan dan inspirasi kepada bawahannya.

b. Kegiatan terus menerus atau berkesinambungan

c. Faktor manusia, kompleks dan tidak dapat diprediksi

d. Kegiatan kreatif

e. Fungsi eksekutif, dilakukan oleh semua manajer di semua tingkat diseluruh kegiatan

2. Actuating : suatu usaha yang dilakukan untuk mencaai tujuan dengan berpedoman pada planning dan usaha pengorganisasian. Fungsi actuating adalah:

a. mengembangkan rasa tanggungjawab

b. pemberian komando

c. mengadakan pengamatan atas pekerjaan dan aktivitas bawahan langsung

d. pemeliharaan moral dan disiplin

e. komunikasi

f. human relation

g. leadership

h. pengembangan eksekutif

3. Leading : meliputi

a. Mengambil keputusan

b. Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan

c. Memberi motivasi, semangat dan inspirasi pada bawahan

d. Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok

e. Memperbaiki pengetahuan dan sikap bawahan agar terampil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan

C. RANGKUMAN

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan bahkan masyarakat, yang terdiri dari directing, actuating, dan leadership.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

Jelaskan fungsi pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruangan di sebuah unit rawat inap

E. RUJUKAN

Azwar. 1996. Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga, Jakarta : Binarupa Aksara

Terry, George R. 2000. Prinsip – prinsip Manajemen. Bandung : PT Bumi Aksara

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Azwar. 1996. Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga, Jakarta : Binarupa Aksara

Terry, George R. 2000. Prinsip – prinsip Manajemen. Bandung : PT Bumi Aksara

BAB 6 KONSPEK DASAR PENGENDALIAN DAN MUTU ASUHAN KEPERAWATAN

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar pengendalian dan mutu asuhan keperawatan.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari perencanaan dan pengarahannya. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar pengendalian dan mutu asuhan keperawatan.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Mutu adalah nilai kepatutan yang sebenarnya terhadap unit pelayanan tertentu, baik dari aspek *technical* dan interpersonal. Mutu yang baik yaitu mutu yang tersedia, terjangkau, sesuai kebutuhan, wajar dan aman, serta memuaskan bagi pasien yang dilayani. Dimensi mutu adalah bukti fisik (*tangible*) yaitu penampilan fasilitas fisik seperti gedung, ruangan, dan lain-lain, kehandalan (*reliability*) yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan

yang tepat dan akurat serta sesuai yang dijanjikan, daya tanggap (*responsiveness*) yaitu kesediaan untuk membantu pelanggan, respon, dan memberikan pelayanan cepat, jaminan (*assurance*) yaitu jaminan terhadap pelayanan yang akan diberikan seperti kemampuan perawat, empati yaitu membina hubungan dan perhatian secara individual yang diberikan tempat kerja kepada pasien.

Penilaian mutu:

1. Input

Meliputi sarana fisik perlengkapan, organisasi, manajemen, keuangan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya.

2. Proses

Proses yang mentransformasikan input kedalam hasil. Proses yaitu kegiatan yang dilakukan secara profesional oleh tenaga kesehatan khususnya perawat serta interaksi perawat dengan klien, yang mencakup diagnosis, intervensi, penatalaksanaan. Pendekatan proses berfokus pada pelaksanaan pemberian pelayanan keperawatan

3. Hasil

Perubahan derajat kesehatan dan kepuasan baik secara positif maupun negatif merupakan hasil akhir yang harus ada. Tanpa pengukuran dari hasil maka tidak akan diketahui apakah input dan proses yang baik dapat menghasilkan output yang baik. Standar mutu pelayanan keperawatan sesuai dengan peranan yang dimiliki oleh masing-masing unsur pelayanan kesehatan.

C. RANGKUMAN

Penilaian mutu terdiri dari input, proses, dan output dimana ketiga ini harus dilakukan untuk memberikan jawaban apakah tindakan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

Jelaskan fungsi dari pengendalian mutu keperawatan

E. RUJUKAN

Nursalam, 2014, Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4, Jakarta: Salemba Medika

Robbins, Stephen, 2008, Perilaku Organisasi, Buku Kedua, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Medika

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Nursalam, 2014, Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4, Jakarta: Salemba Medika

Robbins, Stephen, 2008, Perilaku Organisasi, Buku Kedua, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Medika

BAB 7 KONSEP DASAR MANAJEMEN KONFLIK

A. PENDAHULUAN

1. Sasaran Pembelajaran

Sasaran pembelajaran dalam bab ini yaitu mahasiswa diharapkan dapat mendefinisikan konsep dasar manajemen konflik.

2. Kemampuan yang mahasiswa menjadi prasyarat

Sebelum mempelajari bab ini, sebaiknya mahasiswa telah memiliki pemahaman tentang konsep dari organisasi dan kepemimpinan. Kemampuan mahasiswa terkait pemahaman hal tersebut akan memudahkan mahasiswa dalam memahami tentang konsep dasar manajemen konflik.

3. Keterkaitan bahan pembelajaran dengan pokok bahasan lainnya

Bahan pembelajaran dalam bab ini merupakan dasar dari bahan pembelajaran yang akan diuraikan berikutnya.

4. Manfaat atau pentingnya bahan pembelajaran ini

Materi ini merupakan materi dasar yang harus dipelajari dan dipahami dengan baik. Pemahaman terkait materi ini akan memudahkan mahasiswa dalam mempelajari bab berikutnya, terutama terkait manajemen keperawatan.

5. Petunjuk belajar mahasiswa

Mahasiswa diharapkan membaca dan memahami isian dari bab ini dari awal hingga akhir. Mahasiswa tentunya juga diharapkan mengerjakan latihan yang diberikan dan membaca sumber referensi lain yang dianjurkan

B. PENYAJIAN

Konflik merupakan suatu hal yang penting, dan secara aktif mengajak organisasi untuk menjadikan konflik sebagai salah satu faktor pertumbuhan dari sebuah organisasi. Konflik dapat dibedakan menjadi 3 jenis yaitu, konflik intrapersonal, interpersonal, dan antar kelompok.

1. Intrapersonal: konflik yang terjadi pada individu sendiri.

2. Interpersonal: konflik yang terjadi antara dua orang atau lebih di mana nilai, tujuan dan keyakinan berbeda. Konflik ini sering terjadi karena seseorang secara konstan berinteraksi dengan orang lain, sehingga ditemukan perbedaan-perbedaan.
3. Antar kelompok: konflik terjadi antar dua atau lebih dari kelompok orang, departemen, atau organisasi. Sumber konflik jenis ini adalah hambatan dalam mencapai kekuasaan dan otoritas (kualitas jasa layanan), serta keterbatasan prasarana. Strategi penyelesaian konflik dapat dibedakan menjadi 6, yakni:
 1. Kompromi atau negosiasi: Suatu strategi penyelesaian konflik dimana semua yang terlibat saling menyadari dan sepakat pada keinginan bersama.
 2. Kompetensi: Strategi ini dapat diartikan sebagai “win/lose” penyelesaian konflik. Penyelesaian ini menekankan bahwa hanya ada satu orang atau kelompok yang menang tanpa mempertimbangkan yang kalah. Akibat negatif dari strategi ini adalah kemarahan, putus asa, dan keinginan untuk perbaikan di masa mendatang.
 3. Akomodasi: Istilah lain yang sering digunakan adalah “cooperative”. Ada strategi ini seseorang berusaha mengakomodasi permasalahan, dan memberi kesempatan pada orang lain untuk menang.
 4. Smoothing: individu yang terlibat dalam konflik berupaya mencari kebersamaan daripada perbedaan dengan penuh kesadaran dan introspeksi diri. Strategi ini bisa diterapkan pada konflik yang ringan.
 5. Menghindar: Semua yang terlibat dalam konflik, pada strategi ini menyadari tentang masalah yang dihadapi, tetapi memilih untuk menghindar atau tidak menyelesaikan masalah.
 6. Kolaborasi: unsur yang terlibat menentukan tujuan bersama dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Karena keduanya meyakini akan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi mengatasi konflik:

1. Strategi kalah-kalah (lose-lose strategy): Berorientasi pada dua individu atau kelompok yang sama-sama kalah. Biasanya individu atau kelompok yang bertikai mengambil jalan tengah (berkompromi) atau membayar sekelompok orang yang terlibat dalam konflik atau menggunakan jasa orang atau menggunakan jasa orang atau kelompok ketiga sebagai penengah.
 - a. Arbitrasi merupakan prosedur dimana pihak ketiga mendengarkan kedua belah pihak yang berselisih, pihak ketiga bertindak sebagai hakim dan penengah dalam menentukan penyelesaian konflik melalui suatu perjanjian yang mengikat.

- b. Mediasi dipergunakan oleh mediator untuk menyelesaikan konflik tidak seperti yang diselesaikan oleh abritor, karena seorang mediator tidak mempunyai wewenang secara langsung terhadap pihak- pihak yang bertikai dan rekomendasi yang diberikan tidak mengikat.
2. Strategi menang-kalah (win-lose strategy): Dalam strategi saya menang anda kalah (win lose strategy), menekankan adanya salah satu pihak yang sedang konflik mengalami kekalahan tetapi yang lain memperoleh kemenangan. Beberapa cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan win-lose strategi dapat melalui:
 - a. Penarikan diri, yaitu proses penyelesaian konflik antara dua atau lebih pihak yang kurang puas sebagai akibat dari ketergantungan tugas (task independence)
 - b. Taktik-taktik penghalusan dan damai, yaitu dengan melakukan tindakan perdamaian dengan pihak lawan untuk menghindari terjadinya konfrontasi terhadap perbedaan dan kekaburan dalam batas bidang kerja (jurisdictional ambiguity)
 - c. Bujukan, yaitu dengan membujuk pihak lain untuk mengubah posisinya untuk mempertimbangkan informasi-informasi faktual yang relevan dengan konflik, karena adanya rintangan komunikasi (communication barriers)
 - d. Taktik paksaan dan penekanan, yaitu menggunakan kekuasaan formal dengan menunjukkan kekuatan (power) melalui sikap orator karena dipengaruhi oleh sifat-sifat individu (individual traits)
 - e. Taktik-taktik yang berorientasi pada tawar-menawar dan pertukaran persetujuan sehingga tercapai suatu kompromi yang dapat diterima oleh dua belah pihak, untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan persaingan terhadap sumber-sumber (competition for resources)
3. Strategi menang-menang (win-Win strategy): Penyelesaian yang dipandang manusiawi, karena menggunakan segala pengetahuan, sikap dan keterampilan menciptakan relasi komunikasi dan interaksi yang dapat membuat pihak-pihak yang terlibat saling merasa aman dari ancaman, merasa dihargai, menciptakan suasana kondusif dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi masing-masing dalam upaya penyelesaian konflik. Jadi strategi ini menolong memecahkan masalah pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, bukan hanya sekedar memojokkan orang. Strategi menang-menang jarang dipergunakan dalam

organisasi dan industry, tetapi ada dua cara di dalam strategi ini yang dapat dipergunakan sebagai alternatif pemecahan konflik interpersonal yaitu :

- a. Pemecahan masalah terpadu (integrative problem solving) usaha untuk menyelesaikan secara mufakat atau memadukan kebutuhan-kebutuhan kedua belah pihak.
- b. Konsultasi proses antar pihak (inter-Party Process Consultation) dalam penyelesaian konsultasi proses biasanya ditangani oleh konsultan proses, dimana keduanya tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik dengan kekuasaan atau menghakimi salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik.

C. RANGKUMAN

Konflik merupakan suatu hal yang penting, dan secara aktif mengajak organisasi untuk menjadikan konflik sebagai salah satu faktor pertumbuhan dari sebuah organisasi.

D. LATIHAN / TUGAS/ EKSPERIMEN

Ns Mita merupakan kepala ruangan di ruang anak. Ns Mita membawahi 2 ketua tim dan 15 perawat pelaksana, dimana perawat-perawat ini membuat kelompok-kelompok, sehingga apabila ada sebuah pekerjaan, maka kelompok tersebut yang harus melakukan dan kelompok lain tidak ada yang membantu, begitu juga sebaliknya. Hal ini membuat kepuasan klien di ruang anak lebih rendah daripada ruangan lain. Jika Anda menjadi Ns Mita, apa yang Anda lakukan?

E. RUJUKAN

- Hidayah nur. 2012. Manajemen keperawatan. Makassar. Alauddin University Press.
- Nursalam, M. Nurs, (Hons). 2009. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan profesional Edisi kedua, Jakarta:Salemba medika.
- Nursalam, M. Nurs, (Hons). 2012. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan profesional Edisi ketiga, Jakarta: Salemba medika.
- Robbins, S,2008, Perilaku Organisasi jilid 12, Jakarta:Salemba empat

F. BACAAN YANG DIANJURKAN

Nursalam, 2014, Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4, Jakarta: Salemba Medika

Robbins, Stephen, 2008, Perilaku Organisasi, Buku Kedua, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Medika

Daftar Pustaka

- Azwar. 1996. Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga, Jakarta : Binarupa Aksara
- DepKesRI (2003), Indonesia sehat 2010. Jakarta : Departemen Kesehatan R.I
- Douglas, Laura Mae. (1992) The effective Nurse : Leader and Manager ., 4 Th. Ed.,. Mosby
-year book, Inc.
- Gillies, D.A. (1994). Nursing management, a system approach. Third Edition. Philadelphia :
WB Saunders
- Hidayah nur. 2012. Manajemen keperawatan. Makassar. Alauddin University Press.
- James L. Gibson,dkk. 1994. Organisasi jilid 2 edisi kelima. Jakarta : Erlangga
- Nursalam, M. Nurs, (Hons). 2009. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik
Keperawatan profesional Edisi kedua, Jakarta:Salemba medika.
- Nursalam, M. Nurs, (Hons). 2012. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik
Keperawatan profesional Edisi ketiga, Jakarta: Salemba medika.
- Robbins, S,2008, Perilaku Organisasi jilid 12, Jakarta:Salemba empat
- Suharno dan Usada. 2009. Profesi Kependidikan. Surakarta : Yuma Pustaka
- Terry, George R. 2000. Prinsip – prinsip Manajemen. Bandung : PT Bumi Aksara
- Winardi,J. 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta : PT Raja Grafindo
Persada
- Wursanto,Ig. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : And
- Yaslis, I. (2004). Perencanaan SDM rumah sakit. teori, metoda dan formula. Depok : FKM-
UI.

Lampiran