PENGARUH EMPOWERMENT TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN ASUHAN KEPERAWATAN

Tati Oktiana Tamba

Tatitamba26@gmail.com

LATAR BELAKANG

Pengambilan keputusan sangat penting dalam menentukan asuhan keperawatan yang tepat kepada pasien. Cristine W. Nibbelink, 2017 mengatakan bahwa perawat harus mempertimbangkan banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi proses pengambilan keputusan dalam memenuhi kebutuhan pasien. Perawat harus mempunyai kemampuan yang baik untuk pasien atau untuk dirinya didalam menghadapi masalah yang menyangkut etika. Tidak hanya perawat, setiap orang yang turut berperan dalam perawatan klien harus berpikir secara rasional, bukan emosional dalam membuat keputusan etis. Keputusan yang dimaksud membutuhkan keterampilan berpikir secara sadar yang diperlukan untuk menyelamatkan keputusan klien dan memberikan asuhan.

Di Indonesia, berlaku kode etik keperawatan yang telah disusun oleh Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (DPP PPNI) melalui munas PPNI pada 29 November 1989. Etika keperawatan menjadi pedoman bagi perawat agar tindakan yang dilakukan tetap memperhatikan kebaikan pasien. Menurut International Council of Nurses (ICN), kode etik keperawatan bersifat universal dan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Utami, 2016). Asuhan keperawatan merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan kepada pasien/klien dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman kepada standar keperawatan serta dilandasi oleh etik keperawatan dalam lingkup wewenang dan tanggung jawab keperawatan (Jaya, 2014).

Salah satu strategi dalam transformasi organisasi dalam pelayanan kesehatan saat ini adalah empowerment terhadap staf. Pembagian kekuasaan (power) dengan staf dijadikan sebagai suatu strategi dalam transformasi organisasi pelayanan kesehatann (Akpotor, 2018). Teori

empowerment dipakai dalam upaya merumuskan strategi manajemen untuk peningkatan lingkungan kerja yang positif di bidang keperawatan. Teori tersebut sudah banyak dipakai dalam penelitian di bidang perilaku organisasi karena berguna untuk membentuk berbagai intervensi organisasi untuk meningkatkan kondisi kerja dalam lingkungan keperawatan.

Perawat dengan akses lingkungan empowerment memberikan dampak positif pada organisasi. Perawat yang mendapatkan lingkungan dengan pemberdayaan (empowerment) memberikan dampak pada penyelenggaraan pelayanan kepada pasien, ketegangan kerja, kepuasan kerja dan retensi perawat ditempat kerja. Praktik dari manajemen ini tidak hanya meningkatkan kontribusi atau produktifitas perawat dengan efektif tetapi juga memungkinkan perawat untuk melatih otonomi, merasakan, dan mengerti akan nilai-nilai terhadap kerja dan kepuasan (Burkoski et al., 2019).

Strategi empowerment memicu partisipasi perawat aktif dalam membuat keputusan. Implementasi empowerment pada perawat membawa peningkatan otonomi profesional serta partisipasi aktif dalam membuat keputusan pada isu-isu praktik keperawatan dan lingkungan kerja (Seow, Page, Hooke, & Leong, 2017). Tujuan dari disusunnya karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui pengaruh empowerment terhadap pengambilan keputusan asuhan keperawatan.

METODE

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh empowerment terhadap pengambilan keputusan asuhan keperawatan adalah dengan menggunakan kajian pustaka atau artikel dan jurnal online serta memasukkan referensi kata kunci yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan menggunakan metode kajian pustaka atau artikel dan jurnal online disini adalah penulis mengumpulkan berbagai sumber literatur yang memiliki keterkaitan dengan tema yang dibahas pada karya ilmiah ini. Kajian literature meninjau literatur ilmiah tentang sebuah tema pengambilan keputusan dalam keperawatan dan secara kritis menganalisis, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian, teori, dan praktik. Pencarian jurnal dan artikel penelitian menggunakan artikel dan jurnal online dari Google. Kriteria inklusi yaitu artikel dan jurnal online full text yang berbahasa Inggris atau berbahasa Indonesia dipublikasikan 8 tahun terakhir yaitu tahun 2012-2020.

HASIL

Berdasarkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang tepat berpengaruh pada tingkat kualitas asuhan keperawatan. Jika keputusan yang ditentukan tepat maka tentu asuhan keperawatan yang diberikan akan efektif dan berpengaruh positif terhadap kesembuhan klien. Penilaian dan keputusan klinis dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang optimal. Pemberian asuhan dan pelayanan keperawatan harus berdasarkan nilai-nilai dan etika yang dianut oleh klien dan nilai-nilai profesional asuhan keperawatan.

Dalam mengambil sebuah keputusan guna memberikan asuhan keperawatan yang tepat ada beberapa hal yang harus diperhatikan perawat. Dalam mengambil sebuah keputusan perawat harus mampu berpikir kritis, kolaborasi perawat klien dan keluarga, dan memahami prinsip moral dan etik diri sendiri serta klien. Dalam menyusun proses keperawatan diperlukan pengambilan keputusan yang tepat oleh perawat dalam setiap tahapannya.

Lingkungan yang mengayomi, memberi dukungan, dan mengharapkan pengembangan kepemimpinan dapat disebut sebagai lingkungan yang empowered. Empowerment merupakan proses saat individu merasa dikuatkan, dalam pengontrolan, dan memiliki kekuasaan (power). Sumber power diklasifikasikan menjadi lima oleh French dan Raven's (French and Raven's Five Sources of Power) sebagai berikut : (Monje Amor, Abeal Vázquez, & Faíña, 2019).

1. Reward power (Penghargaan) : Salah satu penelitian menyebutkan bahwa pemberian reward berbentuk pelatihan pada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat rawat inap (Yurista, Bakar, & Mirza, 2018). Penelitian lain menyebutkan bahwa pentingnya reward untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan (Sri Wahyuni Yunus Kanang, 2018).
2. Coercive power (Hukuman) : Berdasarkan penelitian sebelumnya pemberian punishment berpengaruh dengan kinerja dengan nilai p value 0.022 (Dhia ghoniyyah, Yuliana setyaningsih, 2013).
3. Expert power (Ahli) : Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi ketepatan pengambilan keputusan perawat adalah

pengetahuan yang dimiliki oleh seorang perawat dengan nilai p value 0.012 (Khairina, Malini, Huriani, Dominan, & Pasien, 2018).

4. Referent power (Kharisma) : Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa cognitif behavioral therapy menimbulkan efek yang positif dimana meningkatkan maturitas perilaku kerja dalam pengambilan keputusan dan harga diri perawat (Monje Amor et al., 2019). Penelitian yang lain menyebutkan bahwa kecerdasan emosi perawat dapat mempengaruhi rendahnya stress kerja yang dihadapi perawat (Yurista et al., 2018).
5. Legitimate power (Struktur Organisasi) : Berdasarkan penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif juga (Dhia ghoniyyah, Yuliana setyaningsih, 2013).

PEMBAHASAN

Asuhan keperawatan adalah pelayanan serta tindakan yang dilakukan oleh perawat guna mencapai kesembuhan klien dan memandirikan klien agar mampu meningkatkan kesejahteraan kesehatannya. Dalam memberikan asuhan keperawatan terdapat sebuah proses yang dikenal sebagai proses keperawatan. Dalam setiap proses keperawatan terkandung beberapa keputusan yang diambil oleh perawat dan juga klien. Keputusan yang tepat dalam proses keperawatan tentunya akan menghasilkan asuhan keperawatan yang tepat pula.

Ada lima hal yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan, diantaranya :

- Dalam proses pengambilan keputusan tidak terjadi secara kebetulan melainkan dengan penuh pertimbangan.
- Pengambilan keputusan tidak dilakukan secara sembrono tapi harus berdasarkan pada sistematika tertentu:
 1. Tersedianya sumber-sumber untuk melaksanakan keputusan yang akan diambil. o Kualifikasi tenaga kerja yang tersedia
 2. Falsafah yang dianut organisasi.
 3. Situasi lingkungan internal dan eksternal yang akan mempengaruhi administrasi dan manajemen di dalam organisasi.

- Masalah harus diketahui dengan jelas.
- Pemecahan masalah harus didasarkan pada fakta-fakta yang terkumpul dengan sistematis.
- Keputusan yang baik adalah keputusan yang telah dipilih dari berbagai alternatif yang telah dianalisa secara matang.

Ketepatan pengambilan keputusan perawat akan di pengaruhi oleh kompetensi perawat, kemampuan berkomunikasi, lingkungan serta budaya. Penting bagi perawat untuk selalu meningkatkan kapasitas dirinya sebagai profesi dalam pemberian asuhan keperawatan. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perawat yang selanjutnya akan meningkatkan profesionalisme perawat. Pengambilan keputusan yang tepat akan meningkatkan kemandirian klien dalam asuhannya serta membantu klien untuk menentukan pilihan bantuan yang tepat sesuai dengan kondisi yang dialami klien.

Tahapan dalam pengambilan keputusan harus didasari hal-hal berikut, yaitu :

- Berpikir Kritis Berpikir kritis digambarkan sebagai sikap yang memikirkan "sebuah proses, tujuan untuk membuat keputusan yang masuk akal tentang apa yang harus percaya dan apa yang harus dilakukan". Pengambilan keputusan klinis adalah sebuah proses yang melibatkan nalaran diagnostik dan penilaian klinis klien. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang efektif diprediksi bahwa individu harus memiliki kemampuan berpikir kritis dan mengembangkan dirinya dengan adanya bimbingan dan role model di lingkungan keperawatan atau rumah sakit. Dalam mengambil sebuah keputusan perawat harus mampu berpikir secara kritis tentang apakah keputusan ini yang diinginkan dan dibutuhkan klien, apakah keputusan yang akan diambil memiliki tujuan yang jelas, dan apakah keputusan tersebut berdampak baik pada klien dan keluarga atau tidak.
- Kolaborasi Perawat-Klien-Keluarga Dalam pengambilan keputusan, perawat harus memerhatikan hak-hak klien dimana klien berhak memutuskan perawatan apa yang akan dijalannya. Tentunya tidak hanya bergantung pada klien, tapi keputusan klien akan dipertimbangkan kembali apakah keputusan tersebut selaras dengan keputusan perawat dan apakah keputusan tersebut berguna untuk perawatan klien di rumah sakit. Apabila klien tidak mampu menyuarakan keputusannya, maka didiskusikan dengan pihak yang memiliki

kewenangan terhadap klien baik di depan hukum maupun secara ikatan persaudaraan. Pengalaman keluarga dalam pengambilan keputusan tindakan medis, tindakan keperawatan dan pengobatan diputuskan dari semua anggota keluarga klien yang ada. Keputusan keluarga diambil dengan cara diskusi dengan pihak yang bersangkutan dengan klien.

- Memahami prinsip moral dan etik pribadi serta klien Perawat harus mengembangkan keterampilan untuk melaksanakan peran dan fungsinya sebagai perantara moral dan sebagai partisipan dalam pengambilan keputusan yang Moralitas berhubungan dengan apa yang benar dan salah. Perawat juga harus memahami apakah keputusan tersebut sesuai dengan moral, etik, dan agama klien atau tidak. Keputusan yang baik seharusnya tidak menentang prinsip moralitas dan agama klien.

Beberapa karakteristik seorang pengambil keputusan klinis yang baik adalah mampu menemukan pola dari setiap situasi klinis yang dihadapi, mampu menginterpretasikan setiap keluhan dan tanda gejala dari pasien, dan menggunakan intuisi yang terlatih karena mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Sebagai seorang perawat perlu membahas masalah yang menyangkut pasien, memberikan solusi untuk keluhan dan perasaan yang diungkapkan oleh pasien dan menyelesaikan masalah dengan segera. Apabila perawat mengambil keputusan yang tepat maka tentu saja asuhan keperawatan yang dilakukan perawat akan berkualitas, efektif, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan klien. Apabila keputusan yang diambil perawat sesuai dengan keinginan serta kebutuhan pasien maka pasien akan merasa puas terhadap tindakan dan asuhan yang diberikan.

Lingkungan yang mengayomi, memberi dukungan, dan mengharapkan pengembangan kepemimpinan dapat disebut sebagai lingkungan yang empowered. Empowerment merupakan proses saat individu merasa dikuatkan, dalam pengontrolan, dan memiliki kekuasaan (power). Sumber power diklasifikasikan menjadi lima oleh French dan Raven's (French and Raven's Five Sources of Power) sebagai berikut : (Monje Amor, Abeal Vázquez, & Faiña, 2019).

1. Reward power (Penghargaan) : Reward merupakan salah sumber power yang memberikan suatu nilai. Reward dapat mempengaruhi dasar pengambilan keputusan dalam komponen pengalaman. Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki kemampuan untuk mengendalikan sumber-daya yang dapat mempengaruhi orang lain, misalnya: ia dapat

menaikkan jabatan, memberikan bonus, menaikkan gaji, atau hal-hal positif lainnya (El-demerdash & Obied, 2016). Kekuasaan jenis ini adalah kekuasaan yang menggunakan Balas Jasa atau Reward untuk memengaruhi seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu sesuai keinginannya. Balas jasa atau Reward dapat berupa Gaji, Upah, Bonus, Promosi, Pujian, Pengakuan ataupun penempatan tugas yang lebih menarik. Namun melalui Kekuasaan Balas jasa ini, seorang pemimpin/manajer juga dapat menunda pemberian Reward (balas jasa) tersebut sebagai hukumannya jika bawahannya tidak melakukan apa yang telah diperintahkan. Kekuasaan Balas Jasa (reward) ini timbul karena Posisi atau Jabatan seseorang yang memungkinkan dirinya memberikan penghargaan atau imbalan terhadap pekerjaan ataupun tugas yang dilakukan oleh orang lain (Marianti, 2011). Salah satu penelitian menyebutkan bahwa pemberian reward berbentuk pelatihan pada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat rawat inap (Yurista, Bakar, & Mirza, 2018). Penelitian lain menyebutkan bahwa pentingnya reward untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan (Sri Wahyuni Yunus Kanang, 2018).

2. Coercive power (Hukuman) : Coercive power merupakan salah satu sumber empowerment yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam komponen pengalaman. Coercive power dapat berupa tindakan disiplin atau konsekuensi negatif (punishment). Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki kemampuan untuk memberikan hukuman (akibat negatif) atau meniadakan kejadian yang positif terhadap orang lain. Pada suatu organisasi, biasanya seseorang tunduk pada atasannya karena takut dipecat, atau diturunkan dari jabatannya. Kekuasaan ini juga dapat dimiliki seseorang karena ia mempunyai informasi yang sangat penting mengenai orang lain, yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap orang tersebut (El-demerdash & Obied, 2016). Berdasarkan penelitian sebelumnya pemberian punishment berpengaruh dengan kinerja dengan nilai p value 0.022 (Dhia ghoniyyah, Yuliana setyaningsih, 2013).

3. Expert power (Ahli) : Empowerment dalam keperawatan dapat mempengaruhi perilaku perawat dalam mengambil keputusan. Salah satu sumber empowerment yaitu expert power yang merupakan pengetahuan, kompetensi, komunikasi dan power personal yang dikombinasikan dari suatu pengalaman dapat mempengaruhi dasar pengambilan keputusan dari komponen fakta dan rasional, dimana ilmu pengetahuan merupakan sesuatu yang bersumber dari fakta dan bersifat

rasional. Kekuasaan Keahlian atau Expert Power ini muncul karena adanya keahlian ataupun keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Seringkali seseorang yang memiliki pengalaman dan keahlian tertentu memiliki kekuasaan ahli dalam suatu organisasi meskipun orang tersebut bukanlah Manajer ataupun Pemimpin. Individu-individu yang memiliki keterampilan/keahlian tersebut biasanya dipercayai oleh Manajernya untuk membimbing karyawan lainnya dengan benar (El-demerdash & Obied, 2016). Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki keahlian, ketrampilan atau pengetahuan khusus dalam bidangnya. Misalnya seorang ahli komputer yang bekerja pada sebuah perusahaan, atau seorang karyawan yang memiliki kemampuan menggunakan 2 atau 3 bahasa internasional, akan memiliki expert power karena sangat dibutuhkan oleh perusahaannya (Marianti, 2011). Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi ketepatan pengambilan keputusan perawat adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang perawat dengan nilai p value 0.012 (Khairina, Malini, Huriani, Dominan, & Pasien, 2018).

4. Referent power (Kharisma) : Salah satu sumber empowerment yang dapat mempengaruhi dasar pengambilan keputusan intuisi adalah referent yang merupakan penggunaan kharisma untuk mempengaruhi pengambilan keputusan orang lain yang melibatkan emosional individu, salah satunya adalah dengan kognitif behavioral therapy (CBT). CBT merupakan salah satu intervensi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melatih cara berpikir atau fungsi kognitif dan cara bertindak untuk menyelesaikan masalah. Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki sumberdaya, kepribadian yang menarik, atau karisma tertentu. Kekuasaan ini dapat menimbulkan kekaguman pada orang tersebut, dan membuat orang yang mengaguminya ingin menjadi seperti orang tersebut. Misalnya seorang dengan kepribadian menarik, sering dijadikan contoh atau model oleh orang lain dalam berperilaku (Marianti, 2011). Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa kognitif behavioral therapy menimbulkan efek yang positif dimana meningkatkan maturitas perilaku kerja dalam pengambilan keputusan dan harga diri perawat (Monje Amor et al., 2019). Penelitian yang lain menyebutkan bahwa kecerdasan emosi perawat dapat mempengaruhi rendahnya stress kerja yang dihadapi perawat (Yurista et al., 2018).

5. Legitimate power (Struktur Organisasi) : Legitimate power adalah sumber empowerment yang datang dari karakteristik atau posisi berdasarkan pada struktur organisasi. Legitimate power

dapat mempengaruhi wewenang sebagai komponen dari dasar pengambilan keputusan. Legitimate Power ini berasal dari posisi resmi yang dijabat oleh seseorang, baik itu dalam suatu organisasi, birokrasi ataupun pemerintahan. Kekuasaan Sah adalah Kekuasaan yang diperoleh dari konsekuensi hirarki dalam organisasi (El-demerdash & Obied, 2016). Seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi memiliki hak dan wewenang untuk memberikan perintah dan instruksi dan mereka sebagai bawahan ataupun anggota tim berkewajiban untuk mengikuti instruksi atau perintah tersebut. Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki posisi sebagai pejabat pada struktur organisasi formal. Orang ini memiliki kekuasaan resmi untuk mengendalikan dan menggunakan sumber-daya yang ada dalam organisasi. Kekuasaannya meliputi kekuatan untuk memaksa dan memberi imbalan. Anggota organisasi biasanya akan mendengarkan dan melaksanakan apa yang dikatakan oleh pemimpinnya, karena ia memiliki kekuasaan formal dalam organisasi yang dipimpinnya (Marianti, 2011). Berdasarkan penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif juga (Dhia ghoniyyah, Yuliana setyaningsih, 2013).

PENUTUP

Hasil dari artikel dan jurnal online yang berjudul pengaruh empowerment terhadap pengambilan keputusan asuhan keperawatan didapatkan hasil bahwa pengambilan keputusan (decision making) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perawat berkaitan dengan kualitas pemberian asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan empowerment dapat menjadi salah satu alternatif cara untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan perawat. Terdapat 5 sumber empowerment yang dapat mempengaruhi secara positif dasar-dasar pengambilan keputusan. Kelima sumber empowerment ini sangat berkaitan satu sama lain terhadap proses pengambilan keputusan yakni Reward dan coercive dapat mempengaruhi pengalaman, expert dapat mempengaruhi fakta dan rasional, referent dapat mempengaruhi intuisi, dan legitimate dapat mempengaruhi wewenang. Maka asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat akan mencapai kesembuhan klien dan memandirikan klien agar mampu meningkatkan kesejahteraan kesehatannya terlaksanakan serta asuhan keperawatan yang dilakukan perawat akan berkualitas, efektif, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan klien sehingga pasien akan merasa puas terhadap tindakan dan asuhan yang diberikan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akpotor, M. E. (2018). Client Empowerment : A concept Analysis • Initial search result • after timeline was reduced to 2010-2015 • after articles that refers to empowerment passivley were removed. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 743–751.
2. Burkoski, V., Yoon, J., Hall, T. N. T., Solomon, S., Gelmi, S., Fernandes, K., & Collins, B. E. (2019). Patient Empowerment and Nursing Clinical Workflows Enhanced by Integrated Bedside Terminals. *Nursing Leadership (Toronto, Ont.)*, 32(SP), 42–57.
3. Cristine W. Nibbelink, B. B. B. (2017). Decision making in nursing practice: An integrative literature review. *Physiology & Behavior*, 176(3), 139–148.
4. Dhia ghoniyyah, Yuliana setyaningsih, I. wahyuni. (2013). Analisis hubungan karakteristik individu, safety leadship, motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Eterna Garment. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 249–259.
5. Dolan, C. (2017). Moral, Ethical, and Legal Decision-making in Controversial NP Practice Situations. *Journal for Nurse Practitioners*, 13(2), e57–e65.
6. El-demerdash, S. M., & Obied, H. K. (2016). Influence of Empowerment on Nurses ' Participation in Decision Making. *Journal of Nursing and Health Science*, 5(5), 66–72.
7. George R. Terry, L. W. R. (2019). *Dasar-dasar manajemen* (Edisi revi; B. sari Fatmawati, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
8. Haryono, R. (2012). *Etika keperawatan dengan pendekatan praktis* (Edisi 1). Jakarta: EGC.
9. Jaya, A. (2014). *Etika dan hukum kesehatan* (Cetakan 1). Sulawesi selatan: Pustaka As Salam.
10. Khairina, I., Malini, H., Huriani, E., Dominan, F., & Pasien, K. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pengambilan keputusan Perawat dalam Ketepatan Triase di Kota Padang. *Indonesian Journal for Health Sciences*, 02(01), 1–6.
11. Monje Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faíña, J. A. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*.

12. Murray, E. (2017). Nursing leadership and management for patient safety and quality care. In F.A.Davis Company. Philadelphia. United States of America: F.A.Davis Company.
13. Pashar, Imran., Dwiantoro, Lucky. (2020). Pengaruh Empowerment Terhadap Pengambilan Keputusan Perawat: Kajian Literature Review. *Journal of Holistic Nursing Science*, 7(2), 124-132.
14. Philadelphia. Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 4 (4th ed.). Jakarta selatan: Salemba Medika.
15. Seow, L. L. Y., Page, A. C., Hooke, G. R., & Leong, J. Y. S. (2017). Relationships between Quality of Care, Empowerment, and Outcomes in Psychiatric Inpatients. *Behaviour Change*, 34(4), 267–278.
16. Simamora, R. H. (2019). Menjadi perawat yang: CIH'HUY. Surakarta: Kekata Publisher.
17. Simamora, R. H. (2005). Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Penerapan Fungsi Pengorganisasian Yang Dilakukan Oleh Kepala Ruangan Dengan Kinerjanya Diruang Rawat Inap RSUD Koja Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Tesis FIK UI, Tidak dipublikasikan).
18. Sri Wahyuni Yunus Kanang, S. (2018). Dampak pemberian reward perawat terhadap pelayanan di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 9(2), 90–100.
19. Utami, N. W. (2016). Etika keperawatan dan keperawatan profesional (Cetakan 1). Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
20. Yurista, D., Bakar, A., & Mirza, M. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Journal Psikogenesis*, 5(1), 42–46. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i1.495>