

## **PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN PERAWAT MANAJER MELALUI PANDUAN KOMPETENSI**

Ana Nurhani<sup>1</sup>, Hanny Handiyani<sup>2</sup>, Lilis Rayatin<sup>3</sup>  
Universitas Indonesia<sup>1,2</sup>  
Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo<sup>3</sup>  
nurhani@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan perawat manajer melalui panduan kompetensi. Metode yang digunakan berupa studi kasus, dengan menggunakan pendekatan action research. Hasil penelitian menunjukkan kepala ruangan memerlukan pengembangan kompetensi kepemimpinan rata – rata 42% sangat setuju, 58% setuju. Analisis masalah optimalisasi kompetensi kepemimpinan perawat manajer dengan pengembangan draf panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer sebagai acuan kompetensi kepemimpinan. Simpulan, dukungan dari bidang keperawatan dan komite keperawatan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dari pengembangan draf panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer.

Kata Kunci: Kompetensi Kepemimpinan, Pengembangan Panduan, Perawat Manajer

### **ABSTRACT**

*This study aims to develop the leadership competence of nurse managers through guidelines. The method used is a case study, using an action research approach. The results showed that the head of the room needed leadership competency development on average 42% strongly agreed, 58% agreed. Analysis of the problem of optimizing the manager's leadership competence with the development of a draft guide to the manager's leadership competence as a desire to implement leadership. Conclusions, support from required fields, and things that are needed to achieve the development of a nurse manager leadership competency guide draft.*

*Keywords: Leadership Competence, Guide Development, Nurse Manager*

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan sebagai salah satu sub-domain dalam kompetensi perawat manajer menurut AONE merupakan kompetensi yang penting dan berdampak positif terhadap pelayanan keperawatan. Prilaku kepemimpinan perawat manajer berpengaruh positif terhadap motivasi staf (Demirhan et al., 2020). Meningkatkan mutu pelayanan keperawatan mampu memotivasi, meningkatkan kemampuan terus menerus, mampu menjadi pelatih bagi stafnya (Suweko & Dwiantoro, 2020). Mengoptimalkan kompetensi kepemimpinan akan mempengaruhi lingkungan kerja yang positif, kualitas perawatan meningkat serta

kepuasan pasien (Bowles et al., 2018). Perawat manajer bertanggung jawab terhadap pelayanan dan pengelolaan keperawatan demi terjaminnya kualitas asuhan dan keselamatan pasien (Hariyati, et al., 2018). Kepemimpinan diri dapat membantu manajer perawat lebih baik mengelola pikiran, perilaku, dan lingkungan mereka untuk menciptakan tempat kerja yang lebih baik untuk hasil yang lebih baik (Goldsby et al., 2020).

Kepemimpinan perawat yang kompeten sangat berpengaruh penting dalam peningkatan kualitas dan kinerja para staf nya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas serta menjamin keselamatan pasien, sehingga kompetensi kepemimpinan sangat dibutuhkan perawat manajer. Kemampuan perawat manajer untuk membangun kepemimpinan yang efektif merupakan hal yang penting yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil perawatan yang baik (Kim & Sim, 2020). Kompetensi kepemimpinan yang baik sangat diperlukan dalam pengaturan dan mengelola staf keperawatan sehingga mampu melakukan tantangan terhadap kualitas pelayanan yang semakin meningkat (Retnoningtyas et al., 2020). Kompetensi dalam pemecahan masalah yang kompleks dan multidimensi untuk dapat memberikan solusi meyeimbangkan serta dapat mempengaruhi inovasi dan perubahan budaya dan lingkungan (Bleich et al., 2021).

Pengembangan kompetensi kepemimpinan dapat dilakukan melalui memastikan kompetensi perawat manajer miliki. Pengembangan keterampilan kepemimpinan menjadi salah satu tantangan pemimpin perawatan (Pereira et al., 2020). Kompetensi kepemimpinan penting diperhatikan sehingga mampu memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi staf perawat (Hariyati & Nurdiana, 2019). Salah satu strategi kunci untuk keberhasilan organisasi kesehatan terletak pada kapasitas manajer perawat untuk mengembangkan keterampilan kompetensinya (González-García et al., 2021). Diperlukan kompetensi untuk meningkatkan kepemimpinan perawat manajer untuk meningkatkan iklim unit dan lingkungan kerja positif (Shuman et al., 2018).

Dari data sekunder pada penelitian sebelumnya Rumah Sakit X Jakarta didapatkan hasil kompetensi kepemimpinan perawat manajer sebesar 39%, dari hasil wawancara dengan bidang perawatan direkomendasikan untuk melakukan pengembangan kompetensi kepemimpinan perawat manajer agar dapat mengoptimalkan kompetensi kepemimpinan perawat manajer.

Upaya perawat manajer dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan dapat dilakukan melalui langkah-langkah perubahan berencana dalam kegiatan studi kasus, mulai dari pengkajian, identifikasi masalah, analisis masalah, prioritas masalah *Plan of Action* (POA), implementasi, evaluasi sampai dengan rencana tindak lanjut. Tujuan dari studi ini adalah pengembangan kompetensi kepemimpinan perawat manajer melalui panduan kompetensi. Panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer belum ada sehingga draf panduan ini bisa digunakan sebagai acuan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan berupa studi kasus dengan menggunakan pendekatan *action research*. Dilaksanakan dalam waktu 7 minggu yaitu bulan September – Oktober 2021, dengan kepala ruangan sebagai responden dan peneliti sebagai mahasiswa residensi kepemimpinan dan manajemen keperawatan. *Action research* terdiri dari lima tahapan yaitu identifikasi (diagnosis) masalah, analisis, umpan balik, tindakan dan evaluasi.

Tahap pertama dilaksanakan pada tanggal 14 – 29 September 2021. Identifikasi (*diagnosis*) masalah melalui wawancara dengan bidang keperawatan dan kepala ruangan, melakukan observasi kegiatan kepala ruangan dalam menjalankan peran dan fungsi manajemen sebagai perawat manajer. Survei melalui kuesioner dilakukan terhadap kepala ruangan dan staf. Jumlah sampel kepala ruangan sebanyak 19 orang dan staf sebanyak 267 orang. Perawat melakukan pengisian survei melalui *google form* dengan pertimbangan waktu dan pengambilan data yang sangat singkat, sehingga data yang diperoleh cepat dan *Focus Group Discussion (FGD)* diikuti oleh 5 kepala ruangan. Penjelasan tujuan dan topik wawancara diberikan sebelum kegiatan, dilanjutkan dengan penandatanganan lembar persetujuan sebagai partisipan. Penulis menggunakan panduan berisi pertanyaan yang bersifat terbuka, serta alat perekam menggunakan *handphone* untuk mendokumentasikan persepsi dan pendapat partisipan, pada responden tentang kompetensi kepemimpinan.

Tahap kedua dan tahap ketiga dilaksanakan 30 september 2021 yang diikuti bidang keperawatan, komite keperawatan dan perawat manajer, untuk merencanakan tindakan untuk menyelesaikan masalah, umpan balik, tentang apa yang telah ditemukan dari langkah pertama dan kedua melalui *brain stoming* dan diskusi terarah. Kemudian bersama-sama mengembangkan rencana tindakan untuk menghasilkan perubahan yang diperlukan.

Tahap keempat dilaksanakan 4 – 27 Oktober 2021, tindakan bersama dengan agen perubahan melakukan tindakan spesifik yang telah diidentifikasi untuk memperbaiki masalah. Langkah terakhir, sesuai dengan dasar ilmiah penelitian tindakan, adalah evaluasi keefektifan rencana Tindakan pada tahap ini belum dapat dilakukan.

## HASIL PENELITIAN

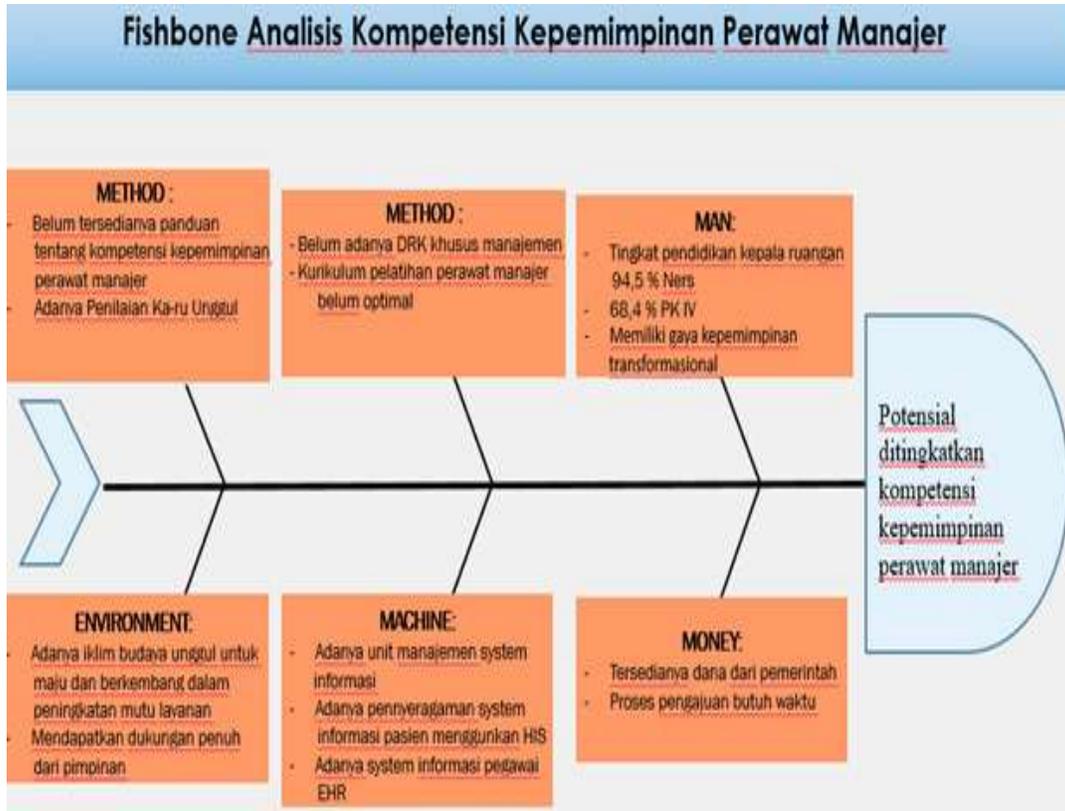


Gambar. 1  
Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan kepala ruangan memerlukan pengembangan kompetensi kepemimpinan rata – rata 42 % sangat setuju, 58 % setuju. Hasil *Focus Group Discussion (FGD)* didapatkan kepala ruangan menyatakan perlu adanya pelatihan atau diskusi-diskusi dengan para perawat manajer terkait bagaimana belajar dari kasus-kasus

manajemen misal pengelolaan tenaga, mengatasi konflik, pengambilan keputusan dan pembinaan terhadap staf, *mentoring* dan *coaching*.

Tahapan kedua yaitu dari hasil identifikasi masalah dan analisis masalah menggunakan *fishbone*, didapatkan masalah potensial untuk ditingkatkan kompetensi kepemimpinan perawat manajer, kemudian dilakukan umpan balik dengan penyelesaian masalah Bersama menggunakan intervensi dengan membuat draf panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer ditindaklanjuti dalam bentuk *Plan of Action* (POA).



Tahap keempat implementasi dari Tindakan dalam bentuk *Plan of Action* (POA) dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan dan pengendalian. Pada fungsi perencanaan implementasi yang dilakukan dengan membuat rancangan kebijakan berupa draf panduan dengan menggunakan telaah literatur, berkonsultasi dengan pembimbing dan bidang keperawatan. Pada fungsi pengorganisasian dan ketenagaan dengan melakukan koordinasi dengan bidang keperawatan, komite keperawatan dan perwakilan perawat manajer dari unit terkait dan untuk memperkuat inovasi dilakukan *hiring expert* dengan kepala bidang perawatan. Hasilnya mendapatkan *feedback* positif terhadap rancangan panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer. Pada fungsi pengarahan implementasi sosialisasi panduan dan uji coba kompetensi kepemimpinan dengan metode *role play*.

Foundational Thinking Skill	Personal Journey Discipline	System Thinking	Succession Planning	Change Management
Memiliki ide, keyakinan dan pandangan serta pertimbangan yang baik dalam keterampilan berpikir untuk pengambilan keputusan	Menghargai menerima masukan dari orang lain Dapat menilai kekuatan dan kelemahan diri sendiri Belajar dari pengalaman kegagalan dan kesuksesan	Mengembangkan sistem berpikir sebagai nilai di dalam organisasi keperawatan Mempertimbangkan dampak dari keputusan terhadap organisasi keperawatan secara keseluruhan	Melakukan identifikasi secara berkala tentang perencanaan di unit kerjanya Menjadi role model serta mentor bagi stafnya	Berperan Sebagai Agen Pembaharu Melakukan pendampingan dalam perubahan serta mengevaluasi dampak dari perubahan
Memiliki dasar dalam pengambilan keputusan	Mendapatkan bimbingan dari mentor yang berpengalaman	Menciptakan kepemimpinan dengan membangun loyalitas dan komitmen pada organisasi	Melakukan mentoring staf yang memiliki potensi kepemimpinan	Memberikan dukungan kepada staf selama masa transisi perubahan
Memberikan pemikiran visioner pada masalah-masalah yang dapat berpengaruh kepada organisasi		Mengkombinasikan dan mengintegrasikan pandangan yang berbeda untuk kepentingan organisasi		Menerima ide dan masukan serta pendekatan dalam proses perubahan Mengadaptasi perubahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi

Tahap kelima belum dapat dilakukan karena tahapan keempat blm selesai.

## PEMBAHASAN

Hasil Observasi, wawancara, dengan perawat manajer terkait peran dan fungsi manajemen secara keseluruhan sudah menjalankan dengan optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan bidang keperawatan mengindikasikan bahwa perlu dilakukan optimalisasikan kompetensi kepemimpinan dari perawat manajer, kemudian dilakukan wawancara mendalam dengan *focus Group Discussion* (FGD) didapatkan hasil tentang perlu kompetensi bagaimana pengambilan keputusan dalam masalah pengelolaan dan pelayanan, manajemen perubahan dalam situasi saat yang ini yang mengalami perubahan dengan cepat serta kompetensi *mentoring dan coaching*. Pengambilan keputusan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Keterampilan kepemimpinan yang memadai sangat dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang cepat dengan mempertimbangkan dampak jangka pendek dan jangka Panjang (Joniaková et al., 2021).

Hasil Survei melalui kuesioner kepada kepala ruangan mengindikasikan persepsi yang sangat positif terhadap pengembangan panduan kompetensi kepemimpinan, Kepemimpinan sebagai salah satu sub-domain menurut AONE merupakan kompetensi yang penting dan berdampak positif terhadap pelayanan keperawatan. Kompetensi perawat

manajer memiliki peran yang berpengaruh untuk mencapai hasil optimal baik untuk pasien maupun organisasi rumah sakit (Suganda et al., 2021). Keterampilan sebagai pemimpin perlu ditingkatkan dalam program pengembangan profesional (Hallock, 2019). Peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Retnoningtyas et al., 2020).

Berdasarkan hasil *assessment* dan data yang diperoleh kemudian melakukan identifikasi dan analisis masalah dengan menggunakan diagram *fishbone*, masalah yang menjadi prioritas adalah potensial ditingkatkan kompetensi kepemimpinan perawat manajer. Kemudian dilakukan tindak lanjut dengan penyusunan *Plan of Action* (POA) dengan menggunakan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, staffing, actuating dan controlling*.

Hasil dari umpan balik *Plan of Action* (POA) dilakukan intervensi berupa implementasi dari fungsi *planning* berupa penyusunan draf pengembangan panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer yaitu keterampilan berpikir, disiplin pribadi, sistem berpikir, perencanaan sukses dan manajemen perubahan. Lima domain pengembangan panduan kompetensi kepemimpinan ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk kepemimpinan perawat manajer meningkatkan hasil yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yg positif dan meningkatkan kinerja dan *outcome* positif untuk pasien dan keluarga. Kompetensi kepemimpinan penting dan berdampak positif. Kompetensi kepemimpinan perawat manajer *foundational thinking skill, personal journey disiplin, sistem thinking, succession planning, change management* (Waxman et al., 2017).

Implementasi fungsi *organizing* yaitu penyusunan tim draf panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer bersama bidang keperawatan. Implementasi *staffing* melakukan konsultasi dengan pembimbing dan bidang perawatan dalam penyusunan draf panduan kompetensi kepemimpinan. Kompetensi perawat eksekutif yang dijelaskan oleh AONE berfungsi sebagai dasar yang dapat dirujuk oleh perawat manajer sebagai panduan (Marken-George, 2020). Kemudian melaksanakan fungsi *actuating* berupa uji coba pelaksanaan kompetensi kepemimpinan melalui metode *role play* yang melibatkan perawat manajer. Pengembangan kompetensi yang di ujicobakan melalui *role play* dinilai efektif. Kepemimpinan diri dapat membantu manajer perawat lebih baik mengelola pikiran, perilaku, dan lingkungan mereka untuk menciptakan tempat kerja yang lebih baik untuk hasil yang lebih baik (Goldsby et al., 2020). Kemampuan untuk merencanakan sukses dalam pengembangan karir buat dirinya sendiri maupun orang lain. Perencanaan sukses yang baik dan efektif merupakan hal yang penting (Hopkinson et al., 2021).

Kompetensi kepemimpinan perawat manajer merupakan hal mendasar untuk menjalankan peran dan fungsi manajamen. Peran pemimpin perawat diposisikan sebagai; (1) pemberi pengaruh, dengan memanfaatkan jaringan formal dan informal untuk mendapatkan dukungan, mengembangkan strategi atau kasus bisnis untuk perubahan, mengintegrasikan tim klinis dan lateral lintas silo dan sistem; (2) validator, dengan memberikan keahlian klinis dalam pengambilan keputusan operasional perawatan kesehatan, memiliki proses peningkatan kinerja melalui pengambilan keputusan berdasarkan data, mendukung pemilihan dan adaptasi teknologi baru; (3) penasihat strategis di dalam dan di luar sistem perawatan kesehatan dengan memastikan perubahan/inovasi mencerminkan terjemahan bukti ke dalam praktik, memberikan konsultasi internal dan eksternal tentang semua keputusan yang berdampak pada praktik

keperawatan, mempengaruhi pengambilan keputusan kebijakan kesehatan melalui lobi dan aktivisme (Fuller & Hansen, 2019). Kompetensi kepemimpinan keperawatan dapat meningkatkan hasil klinis untuk pasien dan membangun tim keperawatan yang berkinerja tinggi (Nene et al., 2020).

Pengembangan panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer sangat penting dijadikan acuan seorang perawat manajer untuk menjadi pemimpin yang efektif guna meningkatkan kepuasan pasien dan staf nya. Kompetensi kepemimpinan penting diperhatikan sehingga mampu memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi staf perawat (Hariyati & Nurdiana, 2019).

Tahap evaluasi belum dapat dilaksanakan karena tahap intervensi masih berproses, untuk itu peneliti membuat rekomendasi untuk bidang perawatan berupa rencana tindak lanjut yaitu menetapkan regulasi panduan kompetensi kepemimpinan sebagai acuan bagi para perawat manajer dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan, bidang keperawatan dan komite keperawatan melakukan *self assement* pada ruangan yang diuji coba panduan kompetensi kepemimpinan, melakukan kegiatan diskusi refleksi kasus manajemen guna melatih kompetensi perawat manajer, mengevaluasi optimalisasi kompetensi kepemimpinan perawat manajer.

Pengembangan draf panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer sebagai langkah awal optimalisasi kepemimpinan perawat manajer. Kepemimpinan efektif dapat meningkatkan *outcome* yang baik buat organisasi rumah sakit sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

## **SIMPULAN**

Pengembangan panduan kompetensi kepemimpinan perawat manajer penting untuk dilakukan. Metode dengan menggunakan tahapan *action research* terdiri dari lima tahapan yaitu identifikasi (diagnosis) masalah, analisis, umpan balik, tindakan dan evaluasi, tahapan evaluasi belum dilaksanakan karena tahap implementasi masih berproses. Keterlibatan tim serta dukungan dari bidang keperawatan serta komite keperawatan sangat diperlukan sehingga pengembangan draf kompetensi kepemimpinan dapat dilaksanakan untuk dapat optimalisasi kompetensi kepemimpinan perawat manajer guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan meningkatkan kepuasan kerja staf dan pasien. Menetapkan regulasi panduan kompetensi kepemimpinan sebagai acuan para perawat manajer. Bidang perawatan dan komite keperawatan melakukan *self assement* pada ruangan yang di uji coba panduan kompetensi, melakukan kegiatan diskusi refleksi kasus manajemen, dan mengevaluasi optimalisasi kompetensi kepemimpinan perawat manajer.

## **SARAN**

Pengembangan kompetensi kepemimpinan perawat manajer merupakan hal yang penting agar menjadi acuan dalam meningkatkan kompetensi perawat manajer dalam meningkatkan mutu layanan dan asuhan keperawatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bleich, M. R., Fnap, R. N., Bowles, J., & Cenp, R. N. (2021). A Model for Holistic Leadership in Post-Pandemic Recovery. *Nurse Leader*, 19(5), 479–482. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.06.002>
- Bowles, J. R., Adams, J. M., Batcheller, J., Zimmermann, D., & Pappas, S. (2018). The Role of the Nurse Leader in Advancing the Quadruple Aim. *Nurse Leader*, 16(4), 244–248. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2018.05.011>
- Demirhan, S., Gezginci, E., & Göktaş, S. (2020). The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation. *International Journal of Caring Science*, 13(1), 381–391. <http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/.pdf>
- Fuller, R., & Hansen, A. (2019). Navigating and Leading the Future of Nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 43(3), 212–221. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000354>
- Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager. *Administrative Sciences*, 10(3), 38. <https://doi.org/10.3390/admsci10030038>
- González-García, A., Pinto-Carral, A., Villorejo, J. S., & Marqués-Sánchez, P. (2021). Competency Model for the Middle Nurse Manager (Mcge-Logistic Level). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18083898>
- Hallock, A. B. (2019). A Case for Leadership Development in Nursing Practice. *Nephrology Nursing Journal: Journal of the American Nephrology Nurses' Association*, 46(3), 325–328.
- Hariyati, R.T., & Nurdiana, N. (2019). Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover: A Systematic Review. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 1(2), 99-109. <https://doi.org/10.35654/IJNHS.V1I2.47>
- Hariyati, R. T. S., Yetty, K., Afriani, T., & Handiyani, H. (2018). *Manajemen Resiko bagi Manajer Keperawatan dalam Meningkatkan Mutu dan Keselamatan Pasien*. Universitas Indonesia. [http://digilib.ubl.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=14577](http://digilib.ubl.ac.id/index.php?p=show_detail&id=14577)
- Hopkinson, S. G., Glaser, D., Napier, C., & Trego, L. L. (2021). Developing an Instrument to Assess Empowering Nurse Leader Communication Behaviours. *Journal of Nursing Management*, April, 1–10. <https://doi.org/10.1111/jonm.13340>
- Joniaková, Z., Jankelová, N., Blštáková, J., & Némethová, I. (2021). Cognitive Diversity as the Quality of Leadership in Crisis: Team Performance in Health Service during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare (Switzerland)*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare9030313>
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating Factors in Nursing Competency: A Structural Model Analysis for Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, and Nursing Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Marken-George, S. (2020). CNO Jitters Reduced With Support of the AONL New Nurse Executive Fellowship. *Nurse Leader*, 18(2), 139–141. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.12.004>

- Nene, S. E., Ally, H., & Nkosi, E. (2020). Nurse Managers Experiences of Their Leadership Roles in a Specific Mining Primary Healthcare Service in the West Rand. *Curationis*, 43(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2129>
- Pereira, M. V., Spiri, W. C., Spagnuolo, R. S., & Juliani, C. M. C. M. (2020). Transformational Leadership: Journal Club for Emergency and Intensive Care Nurse Managers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(3), e20180504. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0504>
- Retnoningtyas, W. K., Handiyani, H., & Nurdiana, N. (2020). Pengembangan Jenjang Karir Perawat Manajer di Rumah Sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 292–300. <https://doi.org/10.33024/hjk.v14i2.2702>
- Shuman, C. J., Liu, X., Aebersold, M. L., Tschannen, D., Banaszak-Holl, J., & Titler, M. G. (2018). Associations among Unit Leadership and Unit Climates for Implementation in Acute Care: A Cross-Sectional Study. *Implementation Science: IS*, 13(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s13012-018-0753-6>
- Suganda, E., Latifah, S., Irwandani, I., & Sari, P. M. (2021). STEAM and Environment on Students' Creative-Thinking Skills: A Meta-Analysis Study. *Journal of Physics Conference Series*, 1796(1), 012101. <http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1796/1/012101>
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(1), 106. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Waxman, H., Corr, B., Martin, K., & Duong, S. (2017). Getting to the Root of High Prescription Drug Prices. *Controlling Health Care Costs*.1-10 <https://www.commonwealthfund.org/publications/issue-briefs/2017/jul/getting-root-high-prescription-drug-prices>