JURNALKEPERAWATAN
https://stikesks-kendari.e-journal.id/JK
Volume 03 | Nomor 03 | Maret |2020
P-ISSN: 2407-4801| E-ISSN : 2686–2093

Hubungan Pendelegasian dan Supervisi dengan Semangat Kerja Perawat

Selpi[1], Narmi[2], Narmawan[3]
[1,2,3] Program Sarjana Keperawatan STIKes Karya Kesehatan

Corespondensi Author
Narmi
Keperawatan Manajemen
STIKes Karya Kesehatan
Jl. Jend. AH. Nasution 89 Kendari
Email: narmikarkes@gmail.com
Keywords *:* ***Pendelegasian, Supervisi, Semangat Kerja***

Abstrak. Semangat kerja perawat pada hakekatnya merupakan perwujudan moral kerja yang tinggi. Semangat kerja harus menjadi perhatian, sebab semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan professional kerja dan juga meningkatkan kualitas pelayanan. Semangat kerja perawat banyak mengalami penurunan salah satu penyebabnya yaitu kurang efektif nya pendelegasian dan supervisiyang diterapkan di setiap ruangan perawatan sehingga menjadi permasalahan dalam menjalankan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross SectionalStudy*. Sampel sebanyak 48 perawat. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Variabel *dependent* yaitu semangat kerja dan variabel *independent* yaitu pendelegasian dan supervisi. Analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat (*ρ value* = 0,001) dan ada hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat (*ρ value* = 0,001).

Simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja pada perawat. Disarankan agar meningkatkan pendelegasian dan supervisi kepala ruangan kepada perawat agar semangat kerja perawat tetap baik dalam melayani pasien di rumah sakit.

Absctract.*The nurse's work spirit is essentially a manifestation of high work morale.Work spirit must be a concern, because high morale can improve work professionalism and also improve service quality. The morale of nurses has decreased one of the causes is the lack of effective delegation and supervision that is applied in each treatment room so that it becomes a problem in carrying out nursing services at the hospital. The purpose of this study was to determine the relationship between delegation and supervision with the enthusiasm of nurses in Kendari City Hospital.*

The type of research used is descriptive analytic with Cross Sectional Study approach. A sample of 48 nurses. The sampling technique uses cluster sampling technique. The dependent variable is morale and the independent variable is delegation and supervision. Statistical analysis using the Chi-Square test.

The results showed that there was a relationship between delegation and the morale of nurses(ρ value = 0,001)and there is a relationship of supervision with the nurse's morale(ρ value = 0,001).The conclusion of this study is that there is a relationship between delegation and supervision with the work spirit of nurses. It is recommended to increase the delegation and supervision of the head of the room to the nurse so that the nurse's morale remains good in serving patients in the hospital.

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu unit tempat pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan bermutu sesuai standar untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat[1]. Rumah sakit akan dinilai baik kualitasnya dimata masyarakat apabila masyarakat merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan yang ada, salah satunya tenaga perawat[2].

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dengan penuh semangat kerja yang tinggi. semangat kerja sangat mempengaruhi kondisi kerja seperti atasan yang rutin melakukan pendelegasian dapat memberikan motivasi kepada perawat karena dengan adanya pendelegasian dan pengawasan langsung dari atasan dapat memberikan suatu kedekatan sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman, bersemangat sehingga hal tersebut sangatlah penting dan merupakan kunci dari keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi[1].

Semangat kerja seorang perawat didukung oleh pimpinan seperti kepala ruangan, keberhasilan kepala ruangan bergantung pada kemampuannya mempengaruhi bawahan dalam pengelolan kebutuhan keperawatan disuatu ruang akan mendapatkan kepercayaan dan pengaruh dari bawahan bila mampu memberikan pendelegasian wewenang dengan contoh peran yang artinya kepala ruangan perlu melakukan sesuatu yang berkualitas agar ditiru oleh bawahannya seperti datang tepat waktu, berbicara sopan, membuat perencanaan dan mampu melakukan tindakan keperawatan bila dibutuhkan setiap saat[3].

Menurut Mangkunegara, bahwa pelaksanaan supervisi maupun pendelegasian adalah tanggungjawab atasan dengan status yang lebih tinggi atau *supervisor* seperti kepala ruangan yang bertugas mengawasi perawat pelaksana dalam melaksanakan praktik keperawatan di ruang perawatan sesuai dengan yang didelegasikan sedangkan yang bertugas mensupervisi kepala ruangan adalah pengawas keperawatan dan kepala bidang keperawatan atau *top manager* bertangungjawab baik secara langsung maupun tidak lagsung kepada pengawas keperawatan [4].

Penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi menyatakan bahwa fungsi manajerial (pendelegasian dan supervisi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan semangat kerja karena keberadaan perawat merasa diterima dan di hargai sehingga apa yang disampaikan oleh kepala ruangan,perawat pelaksana bisa menerima dan melaksanakan dengan baik[5]. Pendelegasian dan supervise di RSUD Kota Kendari belum sepenuhnya efektif diterapkan oleh atasan kepada semua bawahanya maka perlu lebih ditingkatkan lagi agar perawat yang bertugas lebih bersemangat dalam menjalani tugas dan tanggungjawab mereka.

Hasil Studi pendahuluan yang di dapatkan pada bulan Maret dengan melakukan observasi dan wawancara langsung kepada 5 orang perawat pelaksana atau ketua tim, 3 orang perawat mengemukakan bahwa mereka merasa senang diberikan pendelegasian oleh kepala ruangan sehingga termotivasi atau bersemangat untuk kerja karena diberikan kepercayaan oleh atasan atau kepala ruangan dalam melaksanakan tugas sedangkan 2 orang lainnya mengatakan bahwa mereka merasa waktu mereka terbagi karena pendelegasian yang dilimpahkan, karena bagi mereka itu pekerjaan tambahan sementara di ruang rawat inap banyak pasien yang harus dilayani. Sedangkan untuk masalah supervisi didapatkan dari 4 orang perawat, 2 orang diantaranya mengatakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan kepada perawat sangat diterima dengan baik karena dengan supervisi mereka merasa kegiatan yang dilakukan dalam hal penerapan asuhan keperawatan bisa tercapai dengan efisien dan efektif berkat pengontrolan atau supervisi langsung oleh kepala ruangan, sementara 2 orang lainnya memberi keterangan bahwa dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh atasan atau kepala ruangan merasa bahwa setiap tindakan mereka diawasi dan mereka sangat tidak nyaman karena merasa tertekan dan merasa kurang percaya diri dalam melayani pasien bahkan keterangan yang didapatkan kepala rungan sama sekali tidak melakukan supervise dan pendelegasian secara merata kepada bawahanya.

Uraian diatas melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross*

SectionalStudy [6].Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.Populasi adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 94 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* yang terdiri dari 10 ruang rawat inap dengan besar sampel sebanyak 48 orang perawat[7]. Analisis data terdiri dari Analisis univariat, digunakan untuk menganalisis variable secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsi. Analisis bivariat, menggunakan uji *chi-square* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat [8].

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Kota Kendari Tahun 2019

Karakteristik Responden	Mean±SD	f (%)
Umur (tahun)	**29,06±3,784**	
20-30		32 (66,7)
31-40		16 (33,3)
Jenis Kelamin		
Laki-laki		6 (12,5)
Perempuan		42 (87,5)
Pendidikan		
DIII Kep		30 (62,5)
S1 Kep		13 (27,1)
S1 Kep + Ners		5 (10,4)

Sumber : data primer, 2019+5

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata umur responden adalah 29,06±3,784jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 42 responden (87,5%) sedangkan pendidikan didominasi oleh responden yang berpendidikan DIII sebanyak 30 responden (62,5%).

b. Distribusi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 distribusipendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari

Variabel Penelitian	f (%)
Semangat Kerja	
Kurang	27 (56,2)
Baik	21 (43,8)
Pendelegasian	
Kurang	25 (52,1)
Baik	23 (47,9)
Supervisi	
Kurang	25 (52,1)
Baik	23 (47,9)

Sumber : data primer, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa yang mendominasi adalah responden yang mempunyai semangat kerja yang kurang sebanyak 27 responden (56,2%), responden yang pendelegasiaan kurang sebanyak 25 responden (52,1%) sedangkan responden yang mendapatkan supervisi yang kurang sebanyak 25 responden (52,1%).

2.Analisis Bivariat

a. Hubungan Pendelegasian dengan Semangat Kerja di RSUD Kota Kendari

Hasil analisis uji *Chi-Square* tentang hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Hubungan Pendelegasian dan Supervisi dengan Semangat Kerja Perawat di RSUD Kota Kendari

Pendelegasian	Semangat Kerja				Jumlah	
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	N	%
Kurang	20	41,7	5	10,4	25	52,1
Baik	7	14,6	16	33,3	23	47,9
Jumlah	**27**	**56,2**	**21**	**43,8**	**48**	**100**
ρ value = 0,001						

Tabel 3 menunjukan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden, yang memiliki semangat kerja yang kurang dengan pendelegasian yang kurang sebanyak 20

responden (41,7%), semangat kerja yang baik dengan pendelegasian yang kurang berjumlah 5 responden (10,4%) sedangkan semangat kerja yang kurang dengan pendelegasian yang baik sebanyak 7 orang (14,6) , semangat kerja yang baik dengan pendelegasian yang baik sebanyak 16 responden (33,3%).

Hasil uji statistic *chi-square*diperoleh *ρ value* = 0,001, karena nilai ρ<0,05 dengan derajat kemaknaan α = 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari tahun 2019.

b) Hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat

Hasil analisis uji *Chi-Square* tentang hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hubungan Supervisidengan Semangat Kerja Perawat di RSUD Kota Kendari

Supervisi	Semangat Kerja				Jumlah	
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	n	%
Kurang	22	45,8	3	6,2	25	52,1
Baik	5	10,4	18	37,5	23	47,9
Jumlah	**27**	**56,2**	**21**	**43,8**	**48**	**100**

Analisis *Chi-Square*
ρvalue = 0,000

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai semangat kerja yang kurang dengan supervisi yang kurang adalah sebanyak 22 responden (45,8%), semangat kerja yang kurang dengan mendapatkan hasil supervisi yang baikberjumlah5 responden (10,4%) sedangkan responden yang memiliki semangat kerja yang baikdengan mendapatkan supervisiyang kurang terdapat 3 responden (5,2,%), yang memiliki semangat kerja yang baik dengan mendapatkan supervisi yang baik yaitu berjumlah18 orang responden (37,5).

Hasil uji statistic *chi-square* diperoleh ρ *value* = 0,001, karena nilai ρ<0,05 dengan derajat kemaknaan α = 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada hubungan supervisi terhadap semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari tahun 2019.

1. Hubungan Pendelegasian terhadap Semangat Kerja Perawat di RSUD Kota Kendari

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa responden dengan pendelegasian yang baik sebanyak 23 responden (47,9%), hal ini disebabkan karena atasan memberikan tugas sesuai dengan kealian bawahan nya. Dan responden yang mendapatkan pendelegasian yang kurang sebanyak 25 responden (52,1%) disebabkan oleh responden yang belum melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan setiap kejadian dirumah sakit responden harus memberikan laporan kepada atasan dan hal tersebut tidak efektif dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risna Ovari 2017 yang menunjukkan bahwa komponen yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yang memicu semangat kerja perawat adalah pelaksana pendelegasian tugas dengan nilai *p* = 0,001 dan *OR* 12,917. Analisis ini bermakna bahwa komponen pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan yang dominan mempengaruhi semangat kerja perawat pelaksana adalah pelaksanaan pendelegasian tugas Kepala Ruangan.

Disamping itu, perawat pelaksana yang mempersepsikan sebuah pendelegasian tugas Kepala Ruangan yang baik memiliki peluang sebesar 12,971 kali lebih besar untuk merasa puas terhadap pekerjaan dibandingkan dengan perawat pelaksana yang mempersepsikan pendelegasian tugas Kepala Ruangan dengan kurang baik [9]. Diperkuat kemudian dengan teori dalam Permenkes bahwa pendelegasian dalam praktik keperawatan profesional sering mengalami masalah, dimana proses pendelegasian tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Kesalahan yang sering dilakukan oleh manajer dalam mendelegasikan tugas antara lain, yaitu kurangnya pendelegasian sering terjadi karena kurangnya kepercayaan manajer atau pimpinan atau kepala ruangan kepada pegawai, terlalu banyak mendelegasikan sehingga membebani pegawai, dan melakukan delegasi yang tidak tepat antara lain mendelegasikan pada saat yang salah, kepada orang yang salah, atau untuk alasan yang salah, hal ini juga termasuk mendelegasikan tugas yang melebihi kemampuan orang yang

didelegasikan. Pegawai yang tidak didelegasikan tanggungjawab yang sesuai dapat menjadi bosan, tidak produktif dan tidak efektif [10]. Berdasarkan hasil uji statistic penelitian ini dipereroleh nilai *P Value* = 0,001 hal ini menunjukan bahwa ada hubungan pendelegasian dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa responden yang mendapatkan pendelegasian yang baik maka semangat responden akan menjadi baik, dan responden yang mendapatkan pendelegasian yang baik tetapi semangat responden berkurang disebabkan karena dalam memberikan laporan kepada atasan, kekuasaan yang diberikan kepada perawat harus disertai dengan pertanggungjawaban dan mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Peneliti berkesimpulan bahwa responden yang mendapatkan pendelegasian yang kurang maka semangat kerja perawat pun akan berkurang dan responden yang mendapatkan pendelegasian yang kurang tetapi mempunyai semangat kerja yang baik itu disebabkan karena berdasarkan jawaban perawat di lembar kuisioner bahwa salah satu yang membuat semangat dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai serta membuat gairah kerja meningkat dan selalu menjalin hubungan yang baikdengan teman sejawat baik didalam maupun di luar pekerjaan.

2. Pengaruh Supervisi terhadap Semangat Kerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa responden yang mendapatkan supervisi yang baik sebanyak 23 responden (47,9%) berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner, pada umumnya responden mengemukakan bahwa kepala ruangan selalu megontrol kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sedangkan responden yang mendapatkan supervisi yang kurang sebanyak 25 responden (52,1%) hal tersebut disebabkan oleh responden tidak mendapatkan pengarahan jika melakukan kesalahan dan melakukan supervisi hanya untuk mengetahui kesalahan perawat pelaksana. diharapkan[11].

Penelitian ini sesuai dengan teori Sitohang bahwa supervisi yang berlebihan pada atasan akan merusak pendelegaisan yang diberikan kepada staff dan tidak dapat memikul tangggungjawabnya dengan baik, supervisi yang kurang juga akan menimbulkan dampak yang buruk terhadap pendelegasian, dimana staf menjadi tidak produktif dalam melaksanakan tugas dan bedampak signifikan[12].

Penelitian ini juga dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Guswandi Pawatte 2013yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable supervisi dan kepuasaan kerja perawat di Irina BLU RSUP Prof.Dr.R.D Kondou. Kepemimpinan dan supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hubungan antara atasan sangat erat dan semakin dekat hubungan bawahan dan atasan maka bawahan semakin nyaman dalam menjalankan tanggungjawabnya[13].

Berdasarkan hasil uji statistic, penelitian ini diperoleh nilai *ρvalue* = 0,001, hal ini menunjukan bahwa ada hubungan supervisi dengan semangat kerja perawat di RSUD Kota Kendari. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik sebuah supervisi maka semangat perawat untuk bekerja akan menjadi semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hiavija Sihotang 2016 dengan uji *Person Product Moment* diketahui ada hubungan yang tinggi antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum dr Pirngadi Medan, Berdasarkan hasil analisis korelasi tersebut diketahui bahwa fungsi supervisi kepala ruangan berhubungan secara positif dengan produktivitas kerja perawat pelaksana. Hasil yang diperoleh bahwa fungsi supervisi kepala ruangan telah dilaksanakan dengan baik dan benar. Produktivitas kerja perawat pelaksana juga diketahui mendekati nilai maksimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila fungsi supervisi dilaksanakan secara baik maka produktivitas kerja perawat pelaksana juga akan menjadi baik [12].

Supervisi dalam keperawatan ditujukan untuk mengarahkan para perawat pada kegiatan, mengorientasikan staf dan pelaksanaan keperawatan, memberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan sebagai upaya

untuk menimbulkan kesadaran sehingga mengerti akan peran dan fungsi sebagai staf dan difokuskan pada kemampuan staf dan pelaksanaan keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan [14]. Kegiatan supervisi merupakan kegiatan yang terencana sebagai seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari di puskesmas[15].

Peneliti berkesimpulan bahwa semakin baik supervisi yang di terapkan oleh kepala ruangan kepada bawahan, maka akan berdampak pada kenyamanan kerja yaitu bawahan akan merasa semangat dalam menjalankan aktivitas atau tanggungjawab yang diberikan begitupun sebaliknya semakin buruk tindakan supervisi yang diberikan kepada bawahan maka akan berefek pada tujuan akhir dan perawat kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Simpulan Dan Saran

Simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja pada perawat. Disarankan agar meningkatkan pendelegasian dan supervisi kepala ruangan kepada perawat agar semangat kerja perawat tetap baik dalam melayani pasien di rumah sakit

Daftar Rujukan

1. Ilyas. Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda, dan Formula. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 2014.
2. Robbins dan Judge. rganizational Behavior. In: Edition 15. New Jersey; 2013. p. Pearson Education.
3. Sitorus, R & Panjaitan R. Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat. Jakarta: Sagung Seto; 2011.
4. Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; 2016. PT. Remaja Rosdakarya.
5. Baihaqi MIF. Psikiatri - Konsep Dasar dan Gangguan- Gangguan. Bandung; 2010. PT Refika Aditama.
6. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta. 2015.
7. Notoatmodjo. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.; 2016.
8. Dahlan. Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Jatinangor; 2013. Seri 1 Edisi 6. Alqa Print.
9. Oktaviani WD, Saraswati LD RM. Hubungan Kebiasaan Konsumsi Fast Food, Aktivitas Fisik, Pola Konsumsi, Karakteristik Remaja dan Orang Tua dengan IMT. J Kesehat Masy. 2014;1(2):[542-.
10. Asmadi. Konsep Dasar Keperawatan. jakarta: EGC; 2008.
11. Kemenkes. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SK/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta; 2011. p. Depkes RI.
12. Hiavija Sihotang. Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruangan Dengan ProduktivitasKerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah dr.Pirngadi Medan. Idea Nurs J. 2016;Vol. VII N(ISSN : 2087-2879):Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universita.
13. Guswandi Pawatte. Hubungan Antara Supervisi Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C BLU RSUP PROF. DR. R. D. Kandou Kota Manado. J Adm Kebijak Kesehat. 2013;Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratu.
14. Nursalam. Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (ed. 2). Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika; 2014.
15. Hidayat AA. Pengantar Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika; 2011. Edisi 2.