

# Media Medika Muda

Copyright©2005 by Medical Faculty of Diponegoro University

Volume 2, Nomor 2

ARTIKEL ASLI

Mei – Agustus 2016



## FUNGSI MANAJEMEN KEPERAWATAN DALAM APLIKASI MENTORING BUDAYA KESELAMATAN PASIEN

Devi Nurmalia<sup>1)</sup>, Dhinamita Nivalinda<sup>2)</sup>

### MANAGEMENT FUNCTIONS IN THE IMPLEMENTATION OF MENTORING

#### ABSTRACT

**Background:** Mentoring is a method of nursing leadership to improve the behavior and culture of patient safety. Mentoring in nursing can improve the integrity and loyalty of individuals against something. Mentoring is proven effective in improving the perception of nurses on the job, improving the knowledge and skills that have an impact on communication and conflict resolution nursing. Mentoring has been proven effective in improving the behavior of nurses in patient safety culture. The effectiveness of mentoring can not be immediately apparent, requiring time and continuous processes. Functions in nursing management give an important role to ensure the implementation of mentoring. Mentoring in nursing will run properly if a manager implementing functions in management. Evaluation and monitoring is needed to assess the constraints and challenges situations. Evaluation of mentoring activities that discuss nursing management factors associated with the implementation of mentoring has yet been done. This study was to determine the influence of management functions in the implementation of mentoring.

**Methods:** Descriptive correlation with 32 respondents using a questionnaire. Data were analyzed by chi-square and multiple logistic regressions.

**Results:** Functions of nursing management decided into four categories, planning, organizing, actuating and controlling. Planning function and organizing that are in the poor category, planning functions (53.1%), and organizing function (65.6%). Actuating function is in stable condition and controlling function rated as good (56.2%). As for the implementation of mentoring, as many as 56.2% of respondents stated that mentoring has been done it is not well organized. The controlling function has the strongest influence in the implementation of mentoring patient safety. The analysis showed that the odds ratio (OR) was 2.746 variable control means good controlling function will be 2.746 times carry with good mentoring in nursing compared with controls that are less good.

**Conclusion:** Functions of nursing management that most influence on mentoring the implementation of patient safety in the inpatient unit is a controlling function.

**Keywords:** functions of nursing management, mentoring, patient safety culture

#### ABSTRAK

**Latar belakang:** Mentoring keperawatan merupakan suatu metode kepemimpinan untuk meningkatkan perilaku dan budaya keselamatan pasien. Mentoring keperawatan mampu meningkatkan integritas dan loyalitas individu terhadap sesuatu. Mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan persepsi perawat terhadap pekerjaannya, meningkatkan pengetahuan dan skill sehingga berdampak pada komunikasi dan penyelesaian konflik. Mentoring keperawatan telah terbukti efektif dalam meningkatkan perilaku perawat dalam *patient safety culture*. Efektifitas mentoring tidak bisa langsung terlihat, memerlukan waktu dan proses yang terus menerus. Fungsi manajemen memegang peranan yang penting dalam mengawal pelaksanaan mentoring. Mentoring keperawatan akan berjalan dengan baik apabila seorang manager menerapkan fungsi manajemen. Evaluasi dan monitoring perlu dilakukan untuk menilai kendala dan tantangan yang dihadapi. Evaluasi kegiatan mentoring keperawatan yang membahas faktor-faktor manajemen yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan mentoring saat ini belum pernah dilakukan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fungsi manajemen dalam pelaksanaan kegiatan mentoring.

**Metode:** Jenis penelitian deskriptif korelasi pada 32 responden menggunakan kuesioner. Analisis data dengan *Chi Square* dan regresi logistik berganda.

**Hasil:** Fungsi manajemen berada pada kategori kurang baik, yaitu pada fungsi perencanaan (53,1%), dan fungsi pengorganisasian (65,6%). Fungsi pengarahan berada pada kondisi stabil dan fungsi pengendalian dinilai baik (56,2%). Sedangkan untuk pelaksanaan

<sup>1)</sup> Bagian Keperawatan Dasar, Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro

<sup>2)</sup> Perawat Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang

mentoring, sebanyak 56,2% responden menyatakan bahwa mentoring yang sudah dilakukan dirasa kurang tertata dengan baik pelaksanaannya. Fungsi pengendalian mempunyai pengaruh paling kuat dalam pelaksanaan mentoring keselamatan pasien. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Odds Ratio* (OR) variabel pengendalian adalah 2,746 artinya fungsi pengendalian yang baik akan 2,746 kali melaksanakan mentoring keselamatan pasien dengan baik dibandingkan dengan pengendalian yang kurang baik.

**Simpulan:** Fungsi manajemen yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan mentoring keselamatan pasien di ruang rawat inap adalah fungsi pengendalian.

**Kata kunci:** fungsi manajemen keperawatan, mentoring, budaya keselamatan pasien

## PENDAHULUAN

Mentoring keperawatan merupakan metode tepat dalam meningkatkan budaya keselamatan pasien. Budaya keselamatan pasien perlu dikembangkan lebih dulu untuk dapat mengatasi keprihatinan. Pelaporan insiden yang masih rendah terbukti dengan tidak banyaknya yang mengekspos insiden keselamatan pasien. *European Union Network for Patient Safety* tahun 2010 melaporkan bahwa dari 27 negara anggota hanya 12 yang memberikan laporan atas kejadian *pasien safety*.<sup>1</sup> Data kejadian di Indonesia sulit didapatkan secara lengkap di tiap daerah, hanya dapat secara global yaitu untuk pelaporan KNC (kejadian nyaris cedera) lebih banyak dilaporkan sebesar 47,6% dibandingkan KTD (kejadian tidak diinginkan) sebesar 46,2%.<sup>2</sup>

Perubahan dan inovatif diperlukan dalam menanamkan budaya keselamatan pasien. Mentoring merupakan suatu inovatif dalam fungsi pengarahan dalam manajemen. Mentoring merupakan proses *transfer knowledge* dari seseorang yang berpengalaman kepada orang yang belum atau kurang berpengalaman.<sup>3</sup> Proses mentoring menerapkan model pembelajaran sesuai dengan tingkatan kebutuhan *mentee* sehingga proses internalisasi terhadap sesuatu akan lebih mudah didapatkan.<sup>4</sup>

Program mentoring terbukti efektif meningkatkan persepsi, kemampuan dan kepuasan. Program mentoring yang dilakukan *Stacy Cottingham* selama 18 bulan menunjukkan 100% dari peserta program puas dan 100% peserta menyatakan akan tetap bekerja di instansi masing-masing. Mentoring juga mengurangi biaya rumah sakit sebesar 24% akibat *turn over* perawat.<sup>5</sup> Mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan persepsi perawat. Penelitian kualitatif (*action research*) yang dilakukan oleh Allison W. Norwood tahun 2010 mendapatkan hasil bahwa mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan persepsi

perawat terhadap pekerjaannya, meningkatkan pengetahuan dan skill sehingga berdampak pada komunikasi dan penyelesaian konflik.<sup>6</sup>

Pelaksanaan kegiatan mentoring perlu dilakukan evaluasi untuk menilai segala kendala yang dihadapi. Evaluasi mentoring keperawatan saat ini belum pernah dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengetahui faktor yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan mentoring. Evaluasi kegiatan mentoring keperawatan dalam konteks penelitian ini adalah membahas faktor-faktor manajemen yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan mentoring. Faktor-faktor yang berkontribusi terdiri dari faktor persiapan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan restrospektif. Sampel sejumlah 32 responden melalui *purposive sampling* dengan kriteria inklusi telah menjadi *mentee* dalam kegiatan mentoring keperawatan. Analisis univariat dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan fungsi manajemen dan pelaksanaan kegiatan mentoring. Analisis bivariat menggunakan analisis *Chi Square* untuk mengetahui pengaruh fungsi manajemen tim keselamatan pasien terhadap pelaksanaan mentoring keselamatan pasien.

Analisis multivariat pada penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik berganda karena jenis data variabel dependennya adalah kategorik yang terdiri dari dua kelompok yaitu pelaksanaan mentoring keselamatan pasien baik dan kurang baik. Etika penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain *Self Determination, Privacy dan Dignity, Anonymity dan Confidentiality, Fair Treatment, Protection from Discomfort and Harm.*

## HASIL

Hasil analisa univariat dan bivariat variabel fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan variabel mentoring keselamatan pasien dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi dan analisa bivariat fungsi manajemen dan mentoring keselamatan pasien, (n=32)

No.	Variabel	Kategori	Frekuensi (%)	p
<b>Independen</b>				
Fungsi manajemen				
1	Perencanaan	Baik	15 (46,9%)	0,041
		Kurang Baik	17 (53,1%)	
2	Pengorganisasian	Baik	11 (34,4%)	0,026
		Kurang Baik	21 (65,6%)	
3	Pengarahan	Baik	16 (50%)	0,028
		Kurang Baik	16 (50%)	
4	Pengendalian	Baik	18 (56,2%)	0,01
		Kurang Baik	14 (43,8%)	
<b>Dependen</b>				
1	Mentoring keselamatan pasien	Baik	14 (43,8%)	-
		Kurang Baik	18 (56,2%)	

Langkah terakhir dalam analisis multivariat ini adalah melakukan analisis regresi logistik dengan menggunakan model terakhir yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Model akhir analisis regresi logistik

Variabel	B	S.E.	p	OR	95% CI
Perencanaan	-1,229	0,927	0,185	0,292	0,048-1,800
Pengarahan	-0,938	1,040	0,813	0,391	0,051-3,005
Pengendalian	1,010	1,456	0,851	2,746	406-18,54

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel pengendalian mempunyai nilai *Odds Ratio* (OR) paling besar dibandingkan variabel lainnya, artinya pengendalian mempunyai pengaruh paling besar terhadap pelaksanaan mentoring keselamatan pasien. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *Odds Ratio* (OR) variabel pengendalian adalah 2,746 artinya perawat yang mempunyai persepsi fungsi pengendalian baik akan 2,746 kali melaksanakan mentoring keselamatan pasien dengan baik dibandingkan

dengan perawat yang mempunyai persepsi kurang baik terhadap pengendalian.

## PEMBAHASAN

### A. Fungsi manajemen tim keselamatan pasien

Manajemen diperlukan dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen keperawatan merupakan rangkaian fungsi dan aktivitas yang saling berhubungan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui anggota staf keperawatan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan keperawatan yang berkualitas.<sup>7</sup> Pelaksanaan fungsi manajemen tim keselamatan pasien yang kurang optimal yang terlihat dari lebih besarnya responden yang mempunyai persepsi kurang baik untuk fungsi perencanaan dan pengorganisasian, dan proporsi yang sama untuk fungsi pengarahan ini akan dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan termasuk dalam upaya keselamatan pasien. Hal tersebut berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam pemberian pelayanan yang berkualitas.

#### 1. Perencanaan

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu ada hubungan bermakna antara fungsi perencanaan terhadap penerapan keselamatan pasien, perawat pelaksana yang memiliki fungsi perencanaan kepala ruang dengan baik memiliki peluang 3,063 kali untuk menerapkan keselamatan pasien dan perawat.<sup>8</sup>

Perencanaan yang baik dapat menjadi pedoman bagi staf untuk menunjukkan perilaku kerja yang baik. Perencanaan dapat menjadi faktor penting antara masa sekarang dan yang akan datang yang memungkinkan tercapainya hasil yang diinginkan. Fungsi perencanaan sebaiknya dilakukan oleh tim keselamatan pasien dengan optimal sehingga dapat memberikan arah kepada perawat pelaksana.

Perencanaan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik pula. Perencanaan yang dilakukan oleh tim keselamatan pasien akan menjadi acuan bagi perawat dalam menerapkan mentoring. Perencanaan bila dilaksanakan akan memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu fungsi perencanaan adalah menempatkan orang

berdasarkan bakat, pendidikan formal, pengalaman, kepribadian sehingga memenuhi asas penempatan orang yang tepat pada bidang pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat dan tingkat imbalan yang tepat pula. Perencanaan yang dilakukan tim keselamatan pasien kemungkinan belum sesuai dengan asas perencanaan yang tepat, yaitu dalam penempatan orang yang tepat sebagai mentor. Hal ini terbukti dalam *champion* yang sebenarnya dipersiapkan menjadi mentor masih kurang berperan karena merasa kurang berpengalaman dalam bidang budaya keselamatan pasien. Agar perencanaan dapat berjalan dengan baik sebaiknya dalam pemilihan dan penempatan orang meminta pendapat kepada perawat pelaksana juga sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan peran dan fungsinya.

## 2. Pengorganisasian

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi pengorganisasian terhadap penerapan keselamatan pasien.<sup>8</sup> Kegiatan keselamatan perawat pada fungsi pengorganisasian antara lain menentukan lingkup praktik asuhan keperawatan, struktur dan hubungan manajemen di organisasi, dan melaksanakan rencana yang sudah disusun sebelumnya.<sup>7</sup>

Tim keselamatan pasien sebagai penggerak keselamatan pasien di rumah sakit perlu menciptakan kerjasama yang baik, pemberian tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini berpengaruh besar dalam menumbuhkan motivasi perawat pelaksana. Fungsi pengorganisasian bertujuan untuk meningkatkan pemahaman staf dalam memahami struktur organisasi dan tanggung jawab dari struktur tersebut, dan memudahkan serta mengembangkan jaringan pengawasan.<sup>7</sup>

Fungsi manajemen pengorganisasian bertujuan untuk mencapai tujuan secara sistematis. Pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan, koordinasi yang baik, satu komando, serta terjalin hubungan yang baik antara perawat pelaksana dan tim keselamatan pasien dapat meningkatkan motivasi perawat khususnya yang terpilih menjadi mentor untuk melakukan peran

dan fungsinya dengan baik dalam menjalankan program mentoring budaya keselamatan pasien.<sup>9</sup>

## 3. Pengarahan

Pengarahan dilakukan dengan memberikan motivasi, mengatasi konflik, mengkomunikasikan dan memfasilitasi kolaborasi. Kegiatan ini dilakukan untuk meminimalkan *stressor* kerja perawat. Perawat yang bekerja dibawah *stressor* akan mengurangi produktivitas, menaikkan jumlah hari ijin kerja dan meningkatkan angka *turnover*.<sup>7</sup>

Pengarahan merupakan fungsi penting dalam manajemen. Perencanaan dan pengorganisasian yang sudah baik, tetapi fungsi pengarahan kurang baik mengakibatkan hasil kegiatan suatu pekerjaan juga tidak akan berjalan seperti yang diharapkan.<sup>10</sup> Manajer dalam fungsi pengarahan memiliki deskripsi pekerjaan sebagai berikut: memberitahukan serta menjelaskan tujuan yang ingin dicapai, mengelola dan mengajak para bawahan agar bekerja maksimal, membimbing serta mengembangkan para bawahan.<sup>10,11</sup>

Program mentoring sebenarnya juga merupakan bentuk dari fungsi pengarahan. Dalam kegiatan mentoring, mentor akan memberikan penjelasan, mengajar perawat pelaksana, membimbing serta memotivasi perawat untuk menerapkan budaya keselamatan pasien. Mentoring yang tidak berjalan sebagai bukti bahwa fungsi pengarahan tim keselamatan pasien juga tidak optimal. Pemberian pengarahan yang berkesinambungan oleh tim keselamatan pasien akan berdampak pada terjalannya suatu komunikasi yang efektif sehingga meningkatkan motivasi dalam memberikan kinerja yang baik.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu proses pemantauan prestasi dan pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diharapkan. Pada proses ini manajemen memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Pengendalian yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, inovasi dan hasil yang berkualitas.<sup>7,10</sup>

Kegiatan dalam fungsi pengendalian meliputi penilaian kinerja, tanggung gugat fiskal, pengawasan mutu, pengawasan hukum dan etika, dan pengawasan hubungan profesional dan kolegiat.<sup>7</sup> Kegiatan pada fungsi pengendalian ini

lebih ditekankan pada memastikan bahwa proses pelaksanaan keselamatan perawat sudah dilakukan dengan baik dan benar.

Fungsi pengendalian diharapkan akan lebih memantapkan pelaksanaan mentoring yang baik sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu fungsi pengendalian perlu dilaksanakan dan ditingkatkan pelaksanaannya agar meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan kegiatan mentoring keperawatan.

### B. Pelaksanaan mentoring keselamatan pasien

Mentoring merupakan proses belajar dimana membantu hubungan pribadi dan timbal balik yang dibangun dengan fokus pada prestasi dan dukungan emosional.<sup>12</sup> Pelaksanaan mentoring yang sebagian besar berada pada kategori kurang baik menunjukkan belum optimalnya fungsi pengarahan yang dilakukan tim keselamatan pasien dalam memberikan petunjuk dan mempengaruhi perawat untuk menerapkan keselamatan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap fungsi pengarahan tim keselamatan pasien memiliki proporsi yang sama antara baik dan kurang baik yaitu sejumlah 16 responden (50%).

Mentoring merupakan hubungan antara 2 orang atau lebih yang memberikan kesempatan untuk berdiskusi yang menghasilkan refleksi, melakukan tugas dan pembelajaran yang didasarkan pada umpan balik yang konstruktif, kepercayaan, dan keinginan untuk belajar dan berbagi.<sup>12,13,16</sup>

Mentoring merupakan metode pengarahan yang dapat menciptakan pembelajaran di dalamnya. Mentoring membantu *mentee* belajar untuk meningkatkan budaya keselamatan pasien. Hasil penelitian menyatakan bahwa pentingnya memiliki mentor dan *role model* untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkesinambungan.<sup>14,16</sup>

Mentoring membantu memperjelas nilai-nilai budaya keselamatan pasien. Mentor akan mendorong perawat dalam pengembangan profesi dan akan meningkatkan ketrampilan klinis. Fokus mentor adalah membimbing ke tujuan organisasi dan individu.<sup>6</sup> Pelaksanaan mentoring keselamatan pasien yang kurang baik kurang dapat mendorong perawat dalam pengembangan profesi dan

peningkatan ketrampilan klinis termasuk juga dalam upaya keselamatan pasien. Program pelaksanaan mentoring harus lebih difokuskan lagi ke arah pencapaian keselamatan pasien dan untuk pengembangan baik individu perawat maupun profesi keperawatan.

Mentoring sangat efektif dalam mengubah persepsi dan tindakan seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudge, Jean & Casey (2009) yang menyatakan bahwa mentoring mampu memberikan dukungan untuk menguatkan mental, mengembangkan mekanisme baru yang lebih baik untuk mempertahankan kontrol diri dan mengembalikan keseimbangan yang adaptif, sehingga mampu mencapai tingkat kemandirian yang lebih tinggi serta mampu mengambil keputusan secara otonom.<sup>4</sup> Mentor/National Mentoring Partnership juga menyatakan bahwa mentoring berkontribusi dalam perencanaan profesionalisme perawat.<sup>15,16</sup>

Pelaksanaan mentoring yang tidak baik dapat disebabkan oleh beberapa kendala, antara lain: waktu, *support* yang kurang dari manager, perencanaan yang kurang dari tim keselamatan pasien. Hasil wawancara dengan tim keselamatan pasien didapatkan hasil bahwa selama ini mentoring lebih ke arah pengarah yang dilakukan oleh tim keselamatan sendiri. Semula champion yang direncanakan akan menjadi mentor tidak bisa berjalan, karena keterbatasan waktu dan kemampuan dari mentor.

### C. Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Mentoring

Hasil permodelan multivariat diketahui fungsi manajemen yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan mentoring keselamatan pasien di ruang rawat inap yaitu fungsi pengendalian. Hasil analisis menunjukkan bahwa fungsi manajemen pengendalian tim keselamatan pasien yang baik berpeluang 2,746 kali (CI 95%; 406–18,548) untuk meningkatkan pelaksanaan mentoring keperawatan.

Pengendalian bersifat membimbing dan mendidik. Pengendalian yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sumber daya secara efektif dan efisien serta dapat melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan kegiatan. Dalam pengawasan tim keselamatan pasien dapat mengendalikan perilaku perawat dalam

menerapkan kegiatan mentoring. Pengendalian merupakan pemeriksaan tentang segala sesuatu yang dilaksanakan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan, apakah menunjukkan kekurangan atau kesalahan, sehingga dengan adanya pengawasan dapat diperbaiki sehingga tidak terjadi lagi.

Pengendalian yang berlebihan akan menimbulkan kontroversi, mematikan kreatifitas yang akhirnya merugikan. Pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya serta mempersulit dalam mencapai tujuan. Pengendalian yang dilakukan secara ketat, dipaksa dan diarahkan untuk bekerja sungguh-sungguh akan meningkatkan motivasi dalam melakukan mentoring keperawatan. Motivasi jenis ini cenderung kepada motivasi negative yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas. Perilaku yang positif perlu dipertahankan dan mendapatkan penghargaan yang sesuai agar dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana.

### SIMPULAN

Fungsi manajemen yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan mentoring keselamatan pasien di ruang rawat inap adalah fungsi pengendalian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

### DAFTAR PUSTAKA

- European Union Network for Patient Safety.(2010). Patient safety culture report. Aarhus: EUNetPas
- KKP-RS.(2008). Pedoman pelaporan insiden keselamatan pasien (IKP).Jakarta: KKP-RS
- McKimm, J.,Jolie,C.,&Hatter,M.(2007). Mentoring: Theory and Practice Preparedness to Practice, mentoring scheme. <http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/elearning/feedback/files/judul.pdf>
- Dadge, Jean.,& Casey,D. (2009). Supporting mentors in clinical practice. *Journal Nursing Children and Young People*,21(10),35
- Cottingham, S., DiBartolo, M. C., Battistoni, S., & Brown, T. (2010). Partners in nursing: A mentoring initiative to enhance nurse retention. *Nursing Education Research*, 32(4).
- Norwood, A. W. (2010). *The Lived Experience of Nurse Mentors: Mentoring nurses in the proffesion.* Disertasi. Missouri: Faculty of The Graduate School University of Missouri-Columbia.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles & management function: Theory & application.* 7<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Setiowati, D.(2010). Hubungan kepemimpinan efektif Head Nurse dengan penerapan budaya keselamatan pasien untuk perawat pelaksana di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. Tesis. Depok:FIK-UI
- Bowie, P. Leadership and implementing a safety culture. *Practice nurse*:40.(10):32-35.2010.
- Huber, D. (2010). *Leadership & nursing care management* third edition. Philadelphia: Saunders Elsevier
- Thompson, P., Mary B., Nicole A. Patient safety: the four domains of nursing leadership. *Nursing Economic*. November-December.Vol 23. No 6: Gloucester County NJ. 2005.
- Wong, A.T. & Prekumar. (2007). An introduction to mentoring principle, process & strategy for facilitating mentoring relationship at a distance. <http://www.usask.ca/gmcte/drupal/?q=resource>. Diakses tanggal 24Februari 2014.
- Ali, P. A., & Panther, W. (2008). Professional development & the role of mentorship. *Journal of Nursing Standard*, 22(42), 35-39.
- Bondas, T. (2006). Paths to nursing leadership. *Journal of Nursing Management*, 14,332-339.
- Mentor/National Mentoring Partnership. (2005). How to build a successful mentoring program using the "elements of effective practice". Alexandria: Mentor/national Mentoring Partnership.
- Anderson,L.(2011). A leraning resource for developing effective mentorship in practice. *Journal of Nursing Standard*,25(51),48-56.