

---

## KETERAMPILAN DELEGASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN MANAJER PERAWAT: LITERATUR REVIEW

Nurseha<sup>1</sup>, Emiliana Tarigan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIK Sint Carolus Jakarta

Email: [nurseharspb@gmail.com](mailto:nurseharspb@gmail.com)<sup>1</sup>, [emilianatarigan55@gmail.com](mailto:emilianatarigan55@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu tentu didukung dari kinerja staf yang kompeten dan manajemen yang baik. Kerampilan dan kemampuan dalam diri pemimpin agar menerapkan delegasi keperawatan yang efektif. Mendelegasikan perawatan menjadi keputusan yang kompleks yang mengharuskan perawat untuk menggunakan keterampilan kepemimpinan dan manajemen perubahan untuk menunjukkan ketegasan dalam tim tempat mereka bekerja, mengadvokasi pasien, dan memastikan kegiatan keperawatan dilaksanakan secara efektif. **Tujuan:** Untuk mengetahui dampak dari ketrampilan manajemen perawat dalam delegasi. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode literature review penelusuran dan penyusunan PICO menganalisa 10 artikel antara tahun 2020-2024 menggunakan bantuan kata kunci *advantage delegation system, Effective delegation, Factor Impact about delection dan Implementation delegation in nursing*. Hasil pencarian disajikan dalam diagram alur PRISM.. **Hasil:** hasil temuan dari sepuluh artikel hasil pembahasan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara ketrampilan delegasi oleh manajemen perawat terhadap peningkatan beberapa aspek baik dibidang keperawatan. **Simpulan:** Dari sepuluh artikel yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan delegasi oleh manajemen perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas delegasi.

**Kata Kunci:** Keterampilan, Delegasi, Perawat Manajer, Dampak Delegasi.

### ABSTRACT

*Introduction: Quality health care is supported by competent staff performance and good management. The skills and abilities in leaders to implement effective nursing delegation. Delegating care is a complex decision that requires nurses to use leadership and change management skills to demonstrate assertiveness in the teams they work with, advocate for patients, and ensure nursing activities are implemented effectively. Objective: To determine the impact of nurses' management skills in delegation. Methods: This research is a literature review method of searching and compiling PICO analyzing 10 articles between 2020-2024 using the help of keywords *advantage delegation system, Effective delegation, Factor Impact about delegation and Implementation delegation in nursing*. Results: the findings of the ten articles discussed show that*

*there is an influence between delegation skills by nurse management on improving several good aspects in the nursing field. The search results are presented in a PRISM flowchart. Conclusion: From the ten articles that have been discussed, it can be concluded that delegation skills by nurse management have a significant influence on the effectiveness of delegation.*

**Keywords:** *Skills, Delegation, Nurse Manager, Impact Of Delegation*

---

## **PENDAHULUAN**

Perawat memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan di garis depan. Perawat berperan sebagai perencana, koordinator, penyedia, dan evaluator perawatan, melakukan berbagai tugas keperawatan dari saat pasien masuk hingga keluar rumah sakit untuk meningkatkan kesehatan pasien dan memfasilitasi pemulihan mereka (Putri & Tri Afandi, 2023). Perawat memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan di garis depan. Mereka berperan sebagai perencana, koordinator, penyedia, dan evaluator perawatan, melakukan berbagai tugas keperawatan dari saat pasien masuk hingga keluar rumah sakit untuk meningkatkan kesehatan pasien dan memfasilitasi pemulihan pasien (Saputra et al., 2023).

Perawat dalam menjalankan tugasnya sehari-hari berhubungan langsung dengan tenaga medis dan pasien yang diberikan asuhan keperawatan. Penerapan praktik keperawatan yang diberikan kepada pasien, keluarga pasien, dan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dan memelihara kesehatan (Amir dan Purnama, 2021). Adanya tuntutan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara bertanggung jawab dengan menerapkan kenyamanan pelayanan yang mereka terima sehingga rumah sakit mengupayakan pelayanan yang berkualitas dan bermutu bagi pasien dan keluarga. Dampak dari pelayanan rumah sakit yang bermutu akan meningkatkan kredibilitas rumah sakit di masyarakat (Yunus et al., 2023)

Kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu tentu didukung dari kinerja staf yang kompeten dan manajemen yang baik. Kerampilan dan kemampuan dalam diri pemimpin agar mampu mengawasi administrasi kesehatan pada rumah sakit. Perawat manajer yang mempunyai keterampilan yang baik tentunya mampu mengatur anggotanya untuk menjalankan tugas manajemen keperawatan dalam pendelegasian (Putri & Tri Afandi, 2023). Pendelegasian tugas memiliki maksud dan tujuan untuk menggerakkan kewenangan individu yang terampil melakukan tugas khusus dalam keadaan kritis, dengan penetapan tugas maka diharapkan individu memiliki

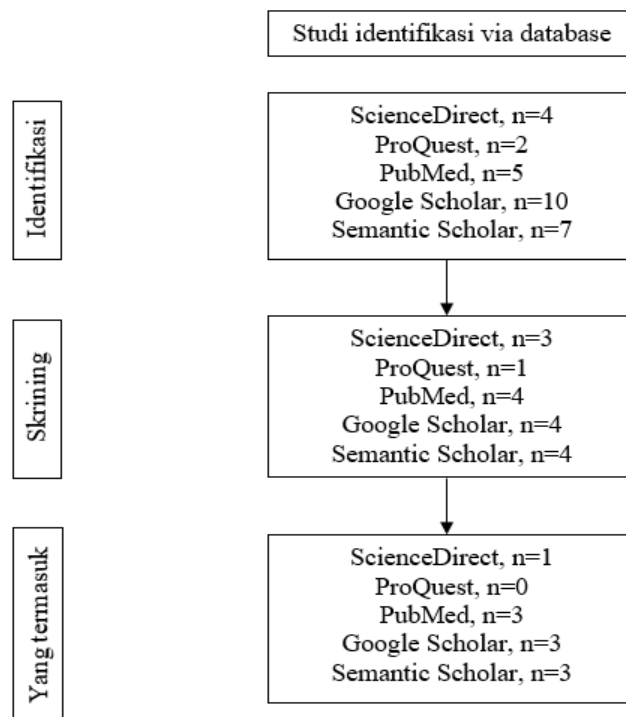
kemandirian untuk bertindak. Mendelegasikan perawatan menjadi keputusan yang kompleks yang mengharuskan perawat untuk menggunakan keterampilan kepemimpinan dan manajemen perubahan untuk menunjukkan ketegasan dalam tim tempat mereka bekerja, mengadvokasi pasien, dan memastikan kegiatan keperawatan dilaksanakan secara efektif (Marquis & Huston, 2017).

Kekurangan tenaga perawat, kemajuan teknologi, meningkatnya kompleksitas dalam perawatan pasien, dan perubahan yang terus menerus dalam perawatan kesehatan membuat pendelegasian dalam keperawatan menjadi sangat penting. Pendelegasian asuhan diakui juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan. Perawat memiliki wewenang untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan setiap pasien, yang memungkinkan mereka untuk menugaskan kegiatan perawatan tertentu kepada individu lain yang memenuhi syarat dan kompeten. Campbell et al tahun 2020 menyampaikan bahwa pendelegasian perawatan yang efektif dan komunikasi yang tepat antara perawat dapat meningkatkan kerja sama, kepuasan kerja, dan pada akhirnya mengurangi kelalaian. Pendelegasian meningkatkan akuntabilitas, produktivitas, dan memfasilitasi pengembangan kerja sama tim (A. Salem et al., 2021; Abd et al., 2020; Jusdienar et al., 2024)

Dalam menerapkan pendelgasian keperawatan, ketrampilan manajemen waktu ini menjadi factor pendukung keberhasilan dalam memastikan pasien diberikan asuhan secara aman dan dapat meningkatkan hasil dengan tepat. Agar pendelegasian yang aman terjadi, perawat harus memastikan bahwa mereka mengikuti lima hal pendelegasian yaitu tugas yang sesuai kompetensi, orang yang tepat seuai dengan kewenangan klinis, pengawasan yang tepat, serta arah dan komunikasi yang tepat. Untuk mencapai lima hal pendelegasian, perawat perlu mengembangkan hubungan terapeutik dengan melibatkan pasien dalam pengambilan keputusan seputar pendelegasian untuk memastikan mereka mempertahankan rasa kontrol dalam perawatan yang mereka terima(Crevacore et al., 2023; Tunny & Achmad, 2024). Berdasarkan penelitian oleh Carol Crevacore et al tahun 2023 menyebutkan bahwa dampak positif dari pendelegasian diantaranya meningkatkan komitmen, mengembangkan kompetensi staf, mengurangi burn out, dan meningkatkan kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode literature review dilakukan dengan membuat ringkasan dan analisis dari artikel yang terkait dengan pertanyaan dan tujuan penelitian. Strategi yang digunakan dalam pencarian literature review ini dengan menggunakan framework meliputi PICO; P yang berarti population atau problem, I yang berarti *intervention* atau tindakan yang dilakukan yakni delegasi dalam keperawatan, C yang berarti *comparison* atau pembandingan, dan O yang berarti *outcome* atau hasil. Metode pencarian artikel dalam literatur review menggunakan beberapa *database* elektronik, yakni Google Scholar, PubMed, Science Direct, Semantic Scholar, dan ProQuest dengan kata kunci, *advantage delegation system*, *Effective delegation*, *Factor Impact about delegation* dan *Implementation delegation in nursing*. Filter pencarian membatasi artikel yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir. Hasil pencarian disajikan dalam diagram alur PRISMA. Kriteria inklusi: 1) artikel yang memiliki judul dan isi yang relevan dengan tujuan penelitian; 2) berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia fulltext; 3) artikel penelitian minimal kohort yang dipublikasi pada 2020–2024. Kriteria eksklusi: 1) tidak memiliki struktur artikel yang lengkap; 2) review artikel.



Gambar 1. Bagan PRISMA

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

No	Judul Jurnal dan Desain Penelitian	Nama Peneliti	Outcome	Waktu
1	Attitudes of Nurse Managers' Toward Effective Delegation: A Systematic Review (desain penelitian menggunakan A Systematic Review)	Salem, O.A., Al-Maater, S., Al-Awam, H., Al-Zahrani, Z.	Manajer perawat pada umumnya memiliki sikap positif terhadap pendelegasian. Studi yang menunjukkan sikap dan keterampilan pendelegasian harus ditingkatkan untuk manajer perawat dan perawat dalam peran kepemimpinan.	2021
2	A Study On The Implementation Of 'Relactor' Nursingdelegation Model By Delegated Nurse At Semarang (desain penelitian menggunakan kuantitati dengan desain survey)	Vivi Yosafianti Pohan, Dewi Gayatri, Eni Hidayati, Hidayah Risma	Penelitian ini menemukan bahwa implementasi MDK'R' oleh perawat yang menerima pendelegasian keperawatan dari tiga komponen yaitu: implementasi tanggung jawab sudah cukup baik dengan nilai 67,1%, implementasi akuntabilitas baik dengan nilai 89%, dan implementasi wewenang baik dengan nilai 47,9%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MDK'R' dalam pelaksanaan pendelegasikan baik untuk diterapkan.	2020
3	Nurses Perception Regarding Nurse Managers Delegation Skills and Its Relation to Their Job Empowerment and Loyalty (Desain yang	Etway, E.A.E., Elewa, A.H	Studi tersebut menemukan bahwa perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap keterampilan pendelegasian (rata-rata % = 85,44). Tingkat pemberdayaan yang rendah (42,4%), sementara sepertiga	2020

	digunakan korelasional deskriptif)		melaporkan tingkat loyalitas kerja yang rendah (34,7%), sedang (33,9%), dan tinggi (31,4%). Ada korelasi positif dan signifikan secara statistik antara persepsi perawat terhadap keterampilan pendelegasian manajer perawat dan pemberdayaan serta loyalitas mereka.	
4	An Integrative Review of Team Nursing and Delegation : Implications for Nurse Staffing during COVID-19 (desain yang digunakan integrative review)	Beckett, et al	Secara keseluruhan, pendidikan tentang pendelegasian sangat penting untuk tim perawat, dan penelitian menunjukkan bahwa pendelegasian meningkatkan pengetahuan, pengambilan keputusan, dan kompetensi perawat.	2021
5	Delegating Care as a double edged sword for Quality of Nursing Care: A Qualitative Study (desain yang digunakan kualitatif dengan analisis konten pendekatan konvensional)	Moradi, T., Rezaei, M., Alavi, N.M	Studi tersebut menemukan bahwa perawatan didelegasikan dalam tiga cara: di dalam unit yang sama, ke unit lain, dan ke non-profesional. Meskipun pendelegasian dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan kerja sama tim, terkadang hal itu menyebabkan perawatan yang terlewat. Oleh karena itu, penting untuk mengikuti prinsip-prinsip standar guna memastikan perawatan keperawatan berkualitas tinggi.	2024
6	Integrative review: Factors impacting effective delegation	Carol Crevacore Elisabeth, Jacob Linda L. Coventry,	Delegasi yang efektif menghasilkan perbaikan dalam hasil pasien, kepuasan pasien, efisiensi kerja perawat, dan	2023

	practices by registered nurses to assistants in nursing (Desain penelitian ini menggunakan Integrative review)	Christine Duffield	kolaborasi tim.. Studi dilakukan melalui peninjauan bukti dari tahun 2011 hingga 2021.	
7	Assessment of Delegation of Authority Levels of Nurse Managers: A Descriptive Cross-Sectional Study (Desain descriptive dengan cross sectional)	Fatma Ezgi Yorgancilar	Hasil dari penelitian ini, ditemukan bahwa sudut pandang perawat manajer terhadap pendelegasian wewenang adalah sedang. Para manajer perawat sebagian besar mendelegasikan wewenang kepada manajemen unit dan perawatan pasien. Uraian tugas dan prosedur pendelegasian wewenang dalam hal organisasi tidak ada	2022
8	The Positive Impact of Delegation In Nursing: A Literature Review (Desain penelitian dengan literature review)	Prestasianita Putri, Alfid Tri Afandi	Dampak positif dari pendelegasian diantaranya perawat mempunyai kesempatan untuk belajar banyak tentang keterampilan kepemimpinan dan memperjelas kekuatan dan kemampuan perawat untuk meningkatkan keterampilan manajemen	2023
9	Barriers Of Effective Delegation As Perceived By Nursing Staff In A University Hospital (Desain yang digunakan eksplorasi deskriptif)	Sherihan Mohamed Atta, Nehad Ezz Eldin Fekry	Hasil penelitian menunjukkan bahwa delegasi yang terlalu membebani delegasi, ketakutan delegator akan tanggung jawab atau akuntabilitas, tidak adanya insentif positif, dan kurangnya sumber daya yang memadai merupakan hambatan yang	2022

---

			paling menonjol dalam pendelegasian yang efektif.	
10	The Relationship between Delegation of Medical Personnel Authority to Nurses and Nurse Job Satisfaction (Desain descriptive dengan cross sectional)	Hasna Tunny, Irhamdi Achmad	Proses pendelegasian lebih pada menjalankan perintah atau instruksi dokter. Terdapat hubungan pelimpahan wewenang yang sesuai. Hal ini dibuktikan dengan proses pendelegasian wewenang, rumah sakit tidak menerapkan laporan standar pendelegasian, kepuasan kerja perawat berhubungan dengan imbalan jasa yang juga dibagikan kepada dokter. Strategi ini dapat mendukung perawat secara hukum untuk melakukan intervensi mandiri, kolaboratif, dan kewenangan perawat	2024

### **Pembahasan**

Dari kesepuluh artikel yang dibahas mempunyai kesamaan topik yaitu tentang ketrampilan dalam delegasi keperawatan. Meskipun pada penelitian keempat sampai keenam tidak ada intervensi yang dilakukan oleh peneliti. Beberapa keunggulan dari artikel adalah sampel yang besar, pengukuran bersifat obyektif, instrumen yang jelas dan sesuai dengan tujuan, menunjukkan dampak dari intervensi pada praktik keperawatan, Kontribusi yang penting bagi pengembangan ketrampilan pada perawat manajer dalam mengembangkan ketrampilan delegasi sesuai dengan standar delegasi. Adapun kelemahan yang didapat adalah penelitian dilakukan rata-rata dilakukan disatu rumah sakit sehingga perlu dilakukan penelitian (uji ulang) di Rumah Sakit lain, Di beberapa jurnal tidak dilakukan intervensi, isi jurnal hanya menggambarkan dampak positif dari sistem delegasi maupun ketrampilan delegasi. Selain itu, kelemahan lain pada jurnal masih kurangnya aplikasi dalam sistem atau model delegasi keperawatan dari beberapa literature (A. Salem et al., 2021).

Mendelegasikan perawatan menjadi keputusan yang kompleks yang mengharuskan perawat untuk menggunakan keterampilan kepemimpinan dan manajemen perubahan untuk menunjukkan ketegasan dalam tim tempat mereka bekerja, mengadvokasi pasien, dan memastikan kegiatan keperawatan dilaksanakan secara efektif (Marquis & Huston, 2017). Perawat manajer yang mempunyai keterampilan baik tentunya mampu mengatur anggotanya untuk menjalankan tugas manajemen keperawatan dalam pendelegasian (Moradi et al., 2024). Pendelegasian tugas memiliki maksud dan tujuan untuk menggerakkan kewenangan individu yang terampil melakukan tugas khusus dalam keadaan kritis, dengan penetapan tugas maka diharapkan individu memiliki kemandirian untuk bertindak (Tunny & Achmad, 2024).

Hasil penelitian menyebutkan perawat manajer yang memiliki keterampilan dalam pendelegasian akan meningkatkan keefektifan manajemen waktu yang lebih baik. Berdasarkan penelitian Salem et al tahun 2021 menunjukkan bahwa perawat manajer harus memiliki menunjukkan sikap dan keterampilan pendelegasian harus ditingkatkan untuk manajer perawat dan perawat dalam peran kepemimpinan. Keterampilan dalam menerapkan pendelegasian keperawatan, keterampilan manajemen waktu ini menjadi factor pendukung keberhasilan dalam memastikan pasien diberikan asuhan secara aman dan dapat meningkatkan hasil dengan tepat. Hasil penelitian Ugoani, J.N.N, 2020, menyebutkan bahwa manajemen waktu yang efektif dan dengan adanya pendelegasian menunjukkan manajemen waktu yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan hubungan antara pendelegasian yang efektif dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Etway, E.A.E., Elewa, A.H Tahun 2020 menemukan bahwa perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap keterampilan pendelegasian (rata-rata % = 85,44). Tingkat pemberdayaan yang rendah (42,4%), tingkat loyalitas kerja yang rendah (34,7%), loyalitas sedang (33,9%), dan loyalitas tinggi (31,4%). Ada korelasi positif dan signifikan secara statistik antara persepsi perawat terhadap keterampilan pendelegasian manajer perawat dan pemberdayaan serta loyalitas mereka. Selain itu, penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa agar manajer perawat mempunyai ketrampilan pendelegasian perlu meningkatkan pengetahuan, pengambilan keputusan, dan kompetensi perawat. Dampak positif dari pendelegasian diantaranya meningkatkan komitmen, mengembangkan kompetensi staf, mengurangi *burn out*, dan meningkatkan kepuasan kerja (Moradi et al., 2024).

Delegasi yang efektif dihasilkan oleh perawat manajer yang memiliki ketrampilan dalam pendelegasian. Delegasi yang efektif menghasilkan perbaikan dalam kepuasan pasien, efisiensi kerja perawat, dan kolaborasi tim. Campbell, et.al, 2020 menyebutkan bahwa pendelegasian perawat yang efektif dan komunikasi yang tepat antara perawat dapat meningkatkan kerja sama, kepuasan kerja, dan pada akhirnya mengurangi kelalaian. Pendelegasian yang efektif mampu meningkatkan akuntabilitas, produktivitas, dan memfasilitasi pengembangan kerja sama tim (Pohan et al., 2020). Kesempatan bagi perawat untuk belajar banyak tentang keterampilan kepemimpinan dan memperjelas kekuatan dan kemampuan perawat untuk meningkatkan keterampilan manajemen. Berdasarkan hal tersebut, delegasi yang efektif memiliki dampak yang sangat baik dalam hal pemberian pelayanan keperawatan (Crevacore et al., 2023).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari sepuluh artikel yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan delegasi oleh manajemen perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas delegasi. Ketrampilan pendelegasian oleh manajer perawat meningkatkan pengetahuan, pengambilan keputusan, dan kompetensi perawat. Dampak positif dari pendelegasian diantaranya meningkatkan komitmen, mengembangkan kompetensi staf, mengurangi *burnout*, dan meningkatkan kepuasan kerja. Delegasi yang efektif dihasilkan oleh perawat manajer yang memiliki ketrampilan dalam pendelegasian. Delegasi yang efektif menghasilkan perbaikan dalam hasil pasien, kepuasan pasien, efisiensi kerja perawat, dan kolaborasi tim

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Salem, O., Al-Maater, S., Al-Awam, H., & Al-Zahrani, Z. (2021). Attitudes of nurse managers' toward effective delegation: A systematic review. *Nursing and Palliative Care*, 6(1), 1–4. <https://doi.org/10.15761/npc.1000221>
- Abd, E., Etway, E., & Elewa, A. H. (2020). Nurses Perception Regarding Nurse Managers Delegation Skills and its Relation to their Job Empowerment and Loyalty. *Journal of Nursing and Health Science*, 9(6), 24–33. <https://doi.org/10.9790/1959-0904126473>

- Crevacore, C., Jacob, E., Coventry, L. L., & Duffield, C. (2023). Integrative review: Factors impacting effective delegation practices by registered nurses to assistants in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 79(3), 885–895. <https://doi.org/10.1111/jan.15430>
- Jusdienar, A. L., Firdaus, A., & Zendrato, Y. (2024). Delegation of Authority and Employee Performance Affect Management Decision Making Effectiveness in PT. Solusi Guna Sejahtera-Bekasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 1157–1166. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5232>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application (7th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.*
- Moradi, T., Rezaei, M., & Alavi, N. M. (2024). Delegating care as a double-edged sword for quality of nursing care: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11054-4>
- Pohan, V. Y., Gayatri, D., Hidayati, E., & Risma, H. (2020). a Study on the Implementation of “Relactor” Nursing Delegation Model By Delegated Nurse At Semarang. *Malaysian Journal of Nursing*, 11(3), 26–30. <https://doi.org/10.31674/mjn.2020.v11i03.004>
- Putri, P., & Tri Afandi, A. (2023). The Positive Impact of Delegation in Nursing: A Literature Review. *D’Nursing and Health Journal (DNHJ)*, 4(1), 58–66. <https://doi.org/10.61595/dnursing.v4i1.595>
- Saputra, M. K. F., Rizqulloh, L., Pati, D. U., Kusumawati, D., Widiyastuti, N. E., Sihombing, E. S. R., Putra, H. A., Wirdhani, W. A., Cahya, M. R. F., Sidabutar, S., Sari, D. S. M., Adib, M., Melanie, R., & Pratiwi, L. L. (2023). *Analisis Kebijakan Kesehatan Prinsip dan." Manajemen Kesehatan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Tunny, H., & Achmad, I. (2024). The Relationship between Delegation of Medical Personnel Authority to Nurses and Nurse Job Satisfaction. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 7(1), 25–32. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v7i1.42455>
- Turap, T., Merupakan, T. B., Lebih, T. B., & Turap, T. D. (n.d.).

Yunus, M., Kesuma, T. M., Diah, M., Yusuf, F., Abubakar, A., Rizal, S., Putra, C., Musnadi, S., Siregar, M. R., Oktaviza, Y., & Zikran, G. (2023). *Hospitality Hospital Management*. Syiah Kuala University Press.