MEDIA KEPERAWATAN INDONESIA
Jl. Kedungmundu Raya No. 18 Semarang Gedung NRC Universitas Muhammadiyah Semarang Phone: 02476740287, Fax: 02476740287 Email: mki@unimus.ac.id



Article

Check for updates

Effective Leadership Towards Patient Safety Management At Unimus Hospital

Tri Hartiti[1], Arief Yanto[1], Hanik Zahro Nabila[1]

[1] Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas muhammadiyah Semarang, Indonesia

Article Info

Article History:
Submitted: May 2nd, 2025
Accepted: November 21st, 2025
Published: December 31st, 2025

Keywords:
effective leadership; patient safety management; nursing leadership; patient safety culture; hospital management; healthcare quality

Abstract

Patient safety management is a fundamental indicator of hospital quality and reflects the effectiveness of healthcare service delivery. Effective leadership plays a critical role in fostering a patient safety culture, minimizing risks, preventing adverse events, and improving the quality of nursing care. This study aimed to examine the relationship between effective leadership and patient safety management at Universitas Muhammadiyah Semarang Hospital. A quantitative cross-sectional study was conducted involving 50 nurses working at the hospital. Data were collected using structured questionnaires assessing perceptions of effective leadership and patient safety implementation. Descriptive statistics and Pearson Product-Moment correlation analysis were used to analyze the data. The findings revealed that most respondents were female (82%) and held a diploma in nursing (54%), while 46% had a professional nursing degree. The mean age of respondents was 26.97 ± 6.78 years, and the mean work experience was 1.98 ± 3.62 years. Nurses perceived leadership effectiveness at the hospital to be high, with a mean score of 103 ± 13.54. In terms of patient safety management, 84% of respondents demonstrated good implementation of patient safety practices. Statistical analysis showed a significant positive correlation between effective leadership and patient safety management ($r = 0.457$, $p = 0.001$), indicating that stronger leadership effectiveness was associated with better implementation of patient safety practices. In conclusion, effective leadership is significantly associated with improved patient safety management in hospital settings. Strengthening leadership capacity may contribute to the development of a stronger patient safety culture and enhance the quality of healthcare services.

PENDAHULUAN

Manajemen Mutu Rumah Sakit dapat diukur melalui keberadaan manajemen keselamatan dan keamanan pasien (*patient safety*). Manajemen *patient Safety* merupakan suatu sistem dimana rumah sakit menjadikan pelayanan keperawatan pasien lebih aman, nyaman, dan sehat [1]. Peran perawat dalam manajemen *patient*

Corresponding author:
Tri Hartiti
Email: tri.hartiti@unimus.ac.id
Media Keperawatan Indonesia, Vol 8 No 4, December 2025
e-ISSN: 2615-1669
ISSN: 2722-2802
DOI: 10.26714/mki.8.4.2025.352-360

Safety ini adalah menjaga keselamatan pasien dan mencegah bahaya selama pemberian perawatan baik dalam pengaturan perawatan jangka pendek dan jangka panjang. Perawat diharapkan untuk mematuhi strategi organisasi untuk mengidentifikasi bahaya dan risiko melalui penilaian pasien, perencanaan perawatan, kegiatan pemantauan dan pengawasan, pemeriksaan ulang, menawarkan bantuan, dan berkomunikasi dengan penyedia layanan kesehatan lainnya [2].

Keberhasilan pencapaian manajemen *patient Safety,* tidak terlepas dari peran manajer sebagai pimpinan yang mengelola perawat dalam menerapkan *patient Safety,* pimpinan dalam pengelolaannya menggunakan berbagai cara, ataupun gaya yang efektif sehingga mampu menggerakkan bawahan mencapai tujuan organisasi dalam hal ini adalah *patient Safety [3].* Sejak tahun (2019), *World Health Organization* (WHO) telah mempromosikan keselamatan pasien melalui peringatan Hari Keselamatan Pasien Sedunia. Pesannya, tidak boleh ada seorang pun yang beresiko saat menerima pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan. Namun, bukti keselamatan pasien global menunjukan bahwa 134 juta pasien yang dirawat di rumah sakit di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah mengalami insiden karena rawat inap setiap tahunya. Dalam konteks ini, 80% dari insiden tersebut dapat dicegah jika budaya keselamatan pasien yang baik telah dibangun.

Perawatan yang tidak aman adalah salah satu penyebab utama kematian dan kecacatan di seluruh dunia. Empat dari sepuluh pasien mengalami insiden buruk di layanan primer dan komunitas. Fakta ini mendorong *World Health Organization* (WHO) menekankan pentingnya budaya keselamatan pasien. Sejak tahun 2019, WHO menetapkan tanggal 17 September sebagai *World Patient Safety Day*, sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran global terhadap masalah ini. Pada 11 september 2023 terdapat, Sekitar 1 dari setiap 10 pasien dirugikan dalam layanan kesehatan dan lebih dari 3 juta kematian terjadi setiap tahunnya karena layanan yang tidak aman. Di negara-negara berpenghasilan rendah hingga menengah, sebanyak 4 dari 100 orang meninggal karena perawatan yang tidak aman. Di atas 50% bahaya (1 dari setiap 20 pasien) dapat dicegah; setengah dari kerugian ini disebabkan oleh obat-obatan. Beberapa perkiraan menunjukkan bahwa sebanyak 4 dari 10 pasien mengalami cedera di layanan primer dan rawat jalan, sementara hingga 80% dari bahaya ini dapat dihindari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan kepemimpinan yang efektif berhubungan dengan peningkatan implementasi keselamatan pasien dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian ini berfokus pada pengukuran keselamatan pasien dan penerapan kepemimpinan di rumah sakit.

Penelitian ini ddilaksanakan di Rumah Sakit Unimus, jalan Kedungmundu Raya No. 214, Kota Semarang yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga Februari 2025.

Subjek penelitian ini adalah perawat yang berkerja di Rumah Sakit Unimus. Responden penelitian berjumlah 50 orang perawat. Kriteria inklusif yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit Unimus dan perawat yang bersedia menjadi responden, sedangkan untuk kriteria eksklusif yaitu perawat yang sedang cuti panjang dan perawat yang menolak untuk menjadi responden.Tehnik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan efektif (*efektif*

leadership). Penelitian ini telah memenuhi persyaratan etik penelitian dengan *Ethical Clearance* Nomor 022/KE/01/2025 Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

HASIL

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dan diperoleh sampel 50 perawat di Rumah Sakit Unimus sebagi responden.

Usia responden rnerniliki rerata 26,97 (± 6,78) tahun, dengan Usia termuda adalah 20 tahun dan Usia tertua adalah 47 tahun. Berdasarkan nilai Cofidence Interval 95% dapat diprediksi bahwa nilai variabel Usia pada sampel berada pada rentang 20 - 47 tahun. Pengalaman kerja responden rnerniliki rerata 1,982 (± 3,616) tahun, dengan pengalaman kerja terpendek 0 tahun (fresh graduate) dan terlama 16 tahun.

Tabel 1
Karakteristik Responden Perawat di RS Unimus berdasarkan Usia Tahun 2024 (n=50)

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Usia	20	47	26.97	5,360
Pegalaman	0	16	1.982	3,616

Hasil penelitian didapatkan 9 (18%) responden berjenis kelarnin laki-laki dan 41 (82%) responden berjenis kelarnin Perernpuan.

Sebagian besar responden pendidikan terakhir yang di tempuh adalah D3 sebanyak 27 orang (54,0%) perawat di Rumah Sakit Unimus.

Hasil penelitian terhadap kepemimpinan efektif di RS Unimus yang dipersepsikan oleh perawat adalah rerata 103 (± 13,543), dengan nilai terendah 72 dan tertinggi 140 yang berarti kepemimpinan di RS Unimus sudah efektif dapat dilihat dari 72% responden menyatakan kepemimpinan efektifnya sangat baik dan baik, namun masih ada 1 orang(2%) yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan efektifnya masih kurang.

Hasil penelitian terhadap patient safety reratanya 20 dengan SD 3,551 nilai minimal 10 dan maksimalnya 24 yang berarti Sebagian besar responden perawat di Rumah Sakit Unimus memiliki penerapan patient safety yang baik yaitu sebanyak 42 responden (84,0%) dan yang kurang 0.

Tabel 2
Penerapan Kepemimpinan Efektif yang dipersepsikan oleh Perawat di Rumah Sakit UNIMUS (n = 50)

Variabel	f	%
Kepemimpinan Efektif		
Sangat Baik	6	12
Baik	30	60
Cukup	13	26
Kurang	1	2
Patient safety		
Baik	42	84
Sedang	8	16
Kurang	0	0
jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel diatas hasil Uji Pearson Correlation, didapatkan hasil P-Value yang menunjukkan nilai P = 0,001 yang berarti bahwa P-Value < 0,05. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan kepemimpinan Efektif dengan tingkat Penerapan Patient safety perawat di Rumah Sakit UNIMUS, dari hasil penelitian juga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 yang artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel penerapan kepemimpinan Efektif dengan tingkat Penerapan Patient safety perawat bernilai sedang. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas bernilai positif yaitu 0, 457, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah).

Tabel 3
Hubungan Antara Kepemimpinan Efektif dengan Penerapan Patient safety pada Perawat di Rumah Sakit UNIMUS (n = 50)

Variabel	P-Value	Correlation Coefficient
Hubungan Antara Kepemimpinan Efektif dengan Penerapan Patient safety di Rumah Sakit UNIMUS	0.001	0.457

PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan usia

Menurut asumsi peneliti bahwa perawat yang memiliki usia lebih tua akan lebih memiliki *Quality of Work Life* (QNWL) yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki umur dibawah 25 tahun, karena mereka merasa banyak penundaan dalam tugas rutinitas pekerjaan mereka sehari-hari dibandingkan dengan mereka yang berumur diatas 26 tahun dimana mereka memiliki *Work Context Dimensions* yang baik dilihat dari produktif dalam bekerja dan mampu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka dibandingkan perawat yang lebih muda, mereka juga mampu menerima umpan balik atas kinerja dari perawat manager atau supervisior mereka [4].

Semakin tinggi umur semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berpikir rasional, semakin bijaksanan, mampu mengendalikan emosi dan semakin terbukan terhadap pandangan orang lain, sehingga umur semakin matang akan lebih mampu memperlihatkan kinerja dalan hal pemenuhan hak-hak pasien [5]. Umur 30 tahun kebawah merupakan fase seseorang memulai komitmen masa depan dan berupaya bekerja lebih baik untuk berkarir yang memuaskan. Dengan bertambahnya usia maka tingkat perkembangan akan berkembang sesuai dengan informasi yang pernah didapatkan dan juga dari pengalaman sendiri. Menurut peneliti, pada penelitian ini seseorang perawat sudah memiliki kematangan dalam berfikir, dan masuk umur produktif dalam bekerja. Perawat pelaksana memiliki komitmen organisasi dan pelaksanaan sasaran keselamatan pasien dengan baik karena adanya pengetahuan yang luas serta pengambilan keputusan dengan pemikiran matang yang optimal dari perawat pelaksana

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian lain bahwa jenis kelamin yang terbanyak permpuan berjumlah 20 orang (66.7%) dan paling sedikit adalah laki laki yaitu sebanyak 10 orang (33.3%), menunjukan bahwa distribusi frekuensi responden didominasi dengan responden yang berjenis kelamin perempuan karena secara umum penerimaan jumlah perawat didominasi perempuan di rumah sakit [6].

Kemungkinan besar yang terjadi di dunia keperawatan yang paling banyak adalah wanita yang dikenal dengan *Mother lastine* sehingga perawat laki-laki sangat terbatas, dan output perawat yang dihasilkan darı institusi atau perguruan tinggi rata-rata juga lebih banyak wanita dibandingkan dengan laki-laki [7]. Menurul hasil penelitian lain menyatakan bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin dengan komitmen organisasa di rumah sakit [8]. Hal ini dikarenakan masing-masing undividu mempunyai tujuan yang sama meski cara yang mereka lakukan berbeda-beda. Perawat perempuan dan perawat laki-laki dalam bekerja memiliki tanggung jawab, tugas dan hak yang sama. Jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan tidak bisa dibedakan hanya saja peranan dan perhatiannya terhadap suatu pekerjaan yang dapat dipilih berdasarkan beberapa studi pakologis menyatakan bahwa wanita lebih banyak mematuhi wewenang dibandingkan laki-laki [9]. Laki-laki dan perempuan adalah sama dalam hal kemampuan belajar dan bertindak, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas,

dan kecerdasan [10]. Meskipun beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan antara pria dan wanita. Perawat berjenis kelamin perempuan dalam melaksanakan keselamatan pasien dikategorikan dengan kategori baik [11]. Perempuan cenderung lebih aktif dalam melaksanakan sasaran keselamatan pasien dibandingkan dengan laki-laki [8]. Hal tersebut dikarenakan kemungkinan besar perempuan memiliki tingkat empati dan kecermatan yang lebih tinggi yang dapat meningkatkan kesadaran perawat terhadap kebutuhan keselamatan pasien dan mendorong keterlibatan aktif dalam melaksanakan tindakan pencegahan [12]. Menurut peneliti, pentingnya melibatkan semua gender perawat sebagai sumber daya yang saling melengkapi dalam tim keperawatan. Kesetaraan peluang, pengakuan prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci untuk mencapai komitmen organisasi yang maksimal tanpa memandang jenis kelamin. Dengan demikian, kolaborasi yang baik antara perawat laki-laki dan perempuan dapat membentuk budaya organisasi yang sehat dan berfokus pada pelayanan kesehatan yang berkualitas

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan perawat adalah D3 Keperawatan dengan jumlah 49 responden [8]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa responden paling banyak adalah lulusan D3 Keperawatan [13]. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu sebanyak 63 responden. Terdapat tingkat pendidikan responden mayoritas D-III yaitu sebanyak 56 orang (84,9%) menurut [14].

Hal ini disebabkan karena kurangnya keinginan para perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang dikarnakan oleh beberapa hal. Hal ini dapat terjadi karena perawat D3 keperawatan memiliki skill yang lebih baik dan lebih dibutuhkan dilapangan. Akan tetapi, perawat pelaksana lulusan S1 keperawatan atau profesi ners memiliki pengetahuan yang lebih dibandingkan perawat lulusan D3 Keperawatan. Pendidikan terakhir perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan pelaksanaan sasaran keselamatan pasien [15]. perawat dengan pendidikan formal yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman teoritis yang lebih mendalam, mendukung komitmen organisasi yang kuat, dan mampu melaksanakan sasaran keselamatan pasien secara optimal [16]. Selain faktor pendidikan, faktor budaya organisasi juga memegang peran penting [17]. Organisasi yang mendorong pendidikan dan pengembangan karir akan menciptakan lingkungan di mana perawat merasa didukung dan termotivasi untuk berkomitmen penuh terhadap tujuan organisasi serta melaksanakan sasaran keselamatan pasien dengan penuh tanggung jawab [18]. Menurut pendapat peneliti walaupun tingkat pendidikan responden mayoritas D-III, tapi tingkat pengetahuan yang mereka miliki mayoritas pada kategori baik

Menurut peneliti Pendidikan D3 lebih cepat menghasilkan perawat siap kerja dibandingkan program sarjana (S1), sehingga menjadi solusi praktis untuk mengisi kekosongan tenaga kesehatan. Biaya pendidikan D3 juga relatif lebih terjangkau, menjadikannya pilihan yang lebih populer bagi banyak calon perawat. Pendidikan D3 dirancang untuk memberikan fokus pada keterampilan klinis yang langsung dapat diaplikasikan, dibandingkan dengan program S1 yang lebih menekankan teori dan penelitian.

berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, beban kerja, kesejahteraan, serta kesempatan pengembangan karier. Lulusan D3 Keperawatan banyak dibutuhkan di

rumah sakit, puskesmas, dan fasilitas kesehatan lainnya.

Penerapan kepemimpinan efektif (*efektif leadership)*

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan pemimpin di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan. Kondisi ini mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan saling mengisi dan menunjang, melibatkan para perawat dalam pengambilan keputusan dan memantau secara langsung perkembangan serta pelaksanaan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara baik sesuai dengan kesadaran dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan sesuai dengan standar asuhan pelayanan di Rumah Sakit. Pemimpin yang baik dapat memberikan rasa nyaman terhadap bawahan sekaligus dapat mendorong bawahan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan mampu termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik tidak lepas dari pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi lebih bergairah dan meningkatkan semangat kerja karyawan [19]. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu indikator penting yang mendukung perubahan dan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam memperngaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan hak kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin [20]. Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan servant melibatkan pemberdayaan dan kepedulian, menciptakan hubungan positif antara atasan dan bawahan. Gaya ini berfokus kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, kepercayaan, pelayanan, dan mengutamakan orang lain. Kepemimpinan servant berperan dalam meningkatkan kinerja perawat, termasuk dalam pelaksanaan discharge planning [21].

Hasil penelitian ini sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini mendapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan [22] yang meneliti tentang hubungan kepemimpinan dan gaji dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman dan mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden mempersepsikan gaya kepemimpinan atau *servant leadership* yang baik yakni ada 104 responden (54,1%). Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Kabupaten Tangerang yang didapatkan hasil bahwa mayoritas responden menyatakan gaya kepemimpinan atau *servant leadership* yang baik atau optimal yakni ada 12 responden (52,2%).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa penerapan model kepemimpinan *efektif* di rumah sakit umumnya baik dan optimal karena kepemimpinan ini sangat sesuai dengan nilai-nilai inti keperawatan, yaitu pelayanan, empati, dan kepedulian terhadap pasien serta tim kerja. Keperawatan berorientasi pada pelayanan sehingga kepemimpinan yang efektif sangat cocok diterapkan dalam lingkungan rumah sakit. Perawat yang menjadi pemimpin cenderung lebih memahami pentingnya kerja tim, perhatian terhadap pasien, dan dukungan terhadap rekan kerja. Pemimpin perawat dengan pendekatan kepemimpinan *efektif* mendorong tim untuk memberikan perawatan yang lebih humanis, empati, dan berkualitas. Pasien mendapatkan pelayanan yang lebih baik karena perawat merasa lebih dihargai dan didukung oleh kepemimpinan mereka. kepemimpinan *efektif* dalam keperawatan fokus pada mendukung dan memperkuat tim, bukan hanya memberikan instruksi.

Mereka menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis, meningkatkan komunikasi, dan mengurangi konflik antar perawat serta dengan tenaga kesehatan lainnya.

Penerapan patient safety

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan sebagian besar responden memiliki penerapan yang baik tentang *patient safety*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain didapatkan jumlah penerapan keselamatan pasien sebelum diberikan intervensi yakni baik sebanyak (98%) menurut [23]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti lain penerapan *patient safety* di Puskesmas Kedaung Wetan Kota Tangerang Tahun 2019 sebagian besar petugas melakukan penerapan patient safety dengan Baik sebanyak (66%) [24]. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian lain dengan diketahui perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Kardinah Tegal telah dilakukan pengambilan data tentang pelaksanaan keselamatan pasien dengan kategori pelaksanaan keselamatan pasien baik sebanyak (86,3%) [25].

Pelaksanaan keselamatan pasien yang tinggi atau baik sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan dan mencegah terjadinya cedera atau kesalahan yang dapat membahayakan pasien. Keselamatan pasien yang tinggi mencerminkan komitmen seluruh pihak dalam sistem kesehatan terhadap perawatan yang berkualitas, etis, dan manusiawi. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih aman baik bagi pasien maupun tenaga kesehatan. Hal ini karena perawat mematuhi penerapan sasaran enam langkah *patinet safety*.

Keselamatan pasien telah menjadi prioritas utama dalam pelayanan di rumah sakit dan menjadi kebutuhan dalam pelayanan Kesehatan. Upaya penerapan *patient safety* di rumah sakit harus meminimalkan risiko terjadinya kejadian yang tidak diinginkan, mengurangi konflik antara tenaga medis dengan pasien, dan mengurangi terjadinya konflik malpraktek medis, mengurangi litigasi dan menghindari semakin seringnya tuduhan malpraktik medis terhadap rumah sakit [26]. keamanan dan keselamatan pasien dirumah sakit merupakan suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman. Sistem keselamatan pasien dapat dilakukan perawat jika didukung oleh pengetahuan dan sikap yang baik [27].

Peneliti berasumsi bahwa perawat mempunyai perilaku yang baik dalam menerapkan keselamatan pasien hal ini karena perawat yang berperilaku baik akan memberikan rasa nyaman kepadapa pasien saat memberikan asuhan keperawatan begitupun sebaliknya ketika perawat memberikan perilaku yang kurang dalam menerapakan keselamatan pasien akan memberikan kontribusi terjadinya insiden saat melakukan asuhan keperawatan.

Hubungan Antara Kepemimpinan *Efektif* dengan Penerapan *Patient safety*

Kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan, di mana pemimpin berperan sebagai pelayan bagi timnya, mengutamakan kebutuhan bawahan dan berupaya memotivasi serta mengembangkan potensi mereka. Dalam konteks keperawatan, penerapan efektif leadership sangat relevan, karena perawat berperan penting dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien dan membutuhkan bimbingan yang empatik serta kolaboratif dari pimpinan untuk mencapai kinerja optimal, termasuk dalam pelaksanaan *discharge planning* [28]. Melalui efektif *leadership*, kepala ruang akan lebih peduli terhadap kebutuhan perawat, membantu mereka mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi dalam tugas sehari-hari.Komunikasi yang baik antara pemimpin dan perawat membantu pengambilan keputusan yang lebih baik terkait perawatan pasien dan discharge planning [29] dalam hal ini perawat akan

lebih tergerak untuk menerapkan prinsip *Patient safety*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berusia muda dengan rata-rata usia 26,97 tahun, berjenis kelamin perempuan (82%), dan memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan (54%). Persepsi perawat terhadap penerapan kepemimpinan efektif di Universitas Muhammadiyah Semarang Hospital sebagian besar berada pada kategori baik hingga sangat baik. Selain itu, implementasi patient safety oleh perawat juga menunjukkan hasil yang baik, dengan sebagian besar responden (84%) berada pada kategori baik dan sisanya (16%) pada kategori sedang.

Hasil uji Pearson Correlation menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan efektif dan penerapan patient safety ($p = 0,001$; $r = 0,457$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan efektif yang dirasakan oleh perawat, maka semakin baik pula implementasi patient safety di rumah sakit.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Semarang, Rumah Sakit Unimus, serta seluruh responden yang telah membantu dalam melakukan penelitian ini.

REFERENSI

[1] Patel M, Harikumar K. Principles and Implementation of Quality Management and Patient Safety Systems in Hospital. A Guide to Hospital Administration and Planning 2023:231–49. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6692-7_13/SAVE-RESEARCH.

[2] Maghfiroh L, Maghfiroh L. The role of nurses in implementing patient safety in hospitals to achieve patient safety goals: Literature review. World Journal of Advanced Research and Reviews 2023;20:097–102. https://doi.org/10.30574/WJARR.2023.20.2.2181.

[3] Syabanasyah I, Rachmawati E, Hartono B. The Influence of Transformational Leadership on Patient Safety Efforts. Jitek 2023;10:150–61. https://doi.org/10.32668/JITEK.V10I2.1008.

[4] Muthiah. Hubungan Usia Dan Pengalaman Kerja Dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Perawat Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses 2022;2:4. https://doi.org/10.35451/jkf.v412.966.

[5] Yaman. Study Deskriptif Rekrutmen Perawat Dan Mutu Klinis Pelayanan Keperawatan Di Rsud Majene' 2023.

[6] Umar A, Monoarfa S, Lasangole SL. Hubungan Sikap Perawat Dengan Penerapan Standar Keselamatan Pasien di IGD Rumah Sakit Prof.Dr.H. Aloei Saboe. Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan) 2023;11:60. https://doi.org/10.31314/zijk.v11i2.2905.

[7] Hartina. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Perawatan Rumah Sakit Haji Makassar 2020.

[8] Hayat. Faktor Personal Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi Perawat Rsud Embung Fatimah Batam. Human Care Journal 2020. https://doi.org/10.32883/hcj.v5i3.856.

[9] Arsanti. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS) 2020;2:57–64. https://doi.org/10.24967/jmms.v2i04.561.

[10] Anwar. Laki-Laki Atau Perempuan, Siapa Yang Lebih Cerdas Dalam Proses Belajar? Sebuah Bukti Dari Pendekatan Analisis Survival. Jurnal Psikolog 2019:281. https://doi.org/10.14710/jp.18.2.281-296.

[11] Lutfi. Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safe ty) Di Ruang Rawat Inap Rsud Kardinah, Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 2020:218–325.

[12] Donny. Modul manajemen, Modul Manajemen Pasien Safety 2019:2–55.

[13] Afina. Hubungan antara manajemen risiko dengan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Skripsi 2021.

[14] Frida EM, Sundari S, Tampubolon PL. Gambaran Pengetahuan Dan Sikap Perawat Terhadap Keselamatan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Balimbingan. Jurnal Darma Agung Husada 2024;11:28. https://doi.org/10.46930/darmaagunghusada.v11i1.4356.

[15] Nurlaily. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Pencegahan KTD Pada Masa Pandemi Covid 19 The Relationship between Organizational Commitment and Preventive Behaviors of Adverse Events during the Covid-19 Pandemic 2022.

[16] Vanchapo. Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat (Tim Qiara Media, Ed., Ist ed., Vol. 1). 2021.

[17] Eksantari. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 2023;12:312–20.

[18] Aji. "Urgensi Kualitas SDM, Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, dan Teknologi Terhadap Terciptanya Learning Organization" 2023;1:160-178.

[19] Ahmad SNA. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu) 2022;3.

[20] Sima Y, Samila, Bassang O. Effikasi Diri, Keterampilan Emosional Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Tim Keperawatan Di Rsud Lakipadada Tana Toraja. Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing) 2023;9:715–20. https://doi.org/10.33023/jikep.v9i5.1790.

[21] Demeke GW, van Engen ML, Markos S. Servant leadership in the healthcare literature: A systematic review. J Healthc Leadersh 2024:1–14.

[22] Yessi H, Armalini R, Asmaria M, Anggita KD. Hubungan kepemimpinan dan gaji dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rsud pariaman 2025;9:1898–904.

[23] Hijrianti H. Pengaruh tingkat Pengetahuan, Sikap Dan Penerapan perawat Tentang Keselamatan Pasien (patient safety) dengan kejadian resiko jatuh. Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan 2023;2:39–45. https://doi.org/10.55606/klinik.v2i1.774.

[24] Ningsih. Pengetahuan Penerapan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Pada Petugas Kesehatan. Jurnal Kesehatan 2020;9:59–71. https://doi.org/10.37048/kesehatan.v9i1.120.

[25] Baihaqi LF, Etlidawati. Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Ruang Rawat Inap Rsud Kardinah. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 2020:318–25.

[26] Sugihardana D, Yuspin W. Media of Law and Sharia Tinjauan Yuridis Tanggung Jawab Rumah Sakit terhadap Kejadian Healthcare Associated Infections 2024;5:282–92.

[27] Listianawati. Hubungan Pengetahuan Perawat tentang Keselamatan Pasien (patient safety) dengan Sikap Perawat terhadap Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus. PROSIDING HEFA (Health Events for All) 2018;PROSIDING:89–100.

[28] Puspita RAD, Nursalam N, Kartini Y. How a Servant-Leadership Attitude Affects Discharge Planning Efficiency. Interest: Jurnal Ilmu Kesehatan 2024:50–8.

[29] Smith K, Bhavsar M. A new era of health leadership. Healthc. Manage. Forum, vol. 34, SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA; 2021, p. 332–5.