

# PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN KLINIS TERHADAP KOMPETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT: KAJIAN LITERATUR

## *THE EFFECT OF CLINICAL LEADERSHIP IMPLEMENTATION ON NURSE COMPETENCE IN HOSPITALS: A LITERATURE REVIEW*

Adria Novriani<sup>1\*</sup>, Catharina Dwiana Wijayanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus Jakarta

Email: [adrianovriani@stik-sintcarolus.ac.id](mailto:adrianovriani@stik-sintcarolus.ac.id)

### **ABSTRAK**

Perawat yang memiliki *Clinical Leadership Competency* kurang dapat mengurangi kualitas pelayanan di sebuah rumah sakit kepada pasien bahkan sangat berdampak pada keselamatan pasien. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50% perawat baru memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan klinis sangat terbatas yaitu dalam kerjasama dalam tim (*teamwork*), serta mengaplikasikan pengetahuan, praktik, serta peningkatan pelayanan keparawatan. Selain itu, perawat juga terbatas dalam pengembangan pribadi secara berkelanjutan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan *Clinical Leadership* terhadap kompetensi perawat serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *Clinical Leadership Competency*. Metode penelitian ini adalah studi *literature review*. Database yang digunakan sebagai sumber *literature* terdiri dari *Google Scholar*, *Pubmed*, *Science Direct* dan *Gale Cencag*. Hasil penelitian menggambarkan bahwa adanya hubungan yang signifikan pada penerapan *clinical leadership* terhadap kompetensi perawat di rumah sakit. Penerapan *clinical leadership* akan meningkatkan kompetensi perawat dan sangat membantu terbentuknya budaya organisasi yang positif bagi perawat dalam hal kualitas diri; kemampuan bekerjasama dengan orang lain, kualitas manajemen asuhan keparawatan, pengembangan layanan dan kemampuan berperan sebagai *change agent*. Selain itu, dalam penerapannya *clinical leadership* sangat dipengaruhi oleh *self-leadership* perawat, pengalaman dan pelatihan serta manajemen rumah sakit. Penerapan kepemimpinan klinis dapat meningkatkan kompetensi perawat di rumah sakit.

**Kata Kunci:** *Clinical leadership competency*, Kepemimpinan klinis, Kompetensi perawat.

### **ABSTRACT**

*Nurses without Clinical Leadership Competency can diminish the quality of service provided to patients in a hospital and potentially have a substantial influence on patient safety. The study findings revealed that up to 50% of newly qualified nurses possess a very restricted understanding of clinical leadership, particularly in the areas of teamwork and the application, practice, and enhancement of nursing services. Furthermore, nurses face constraints when it comes to their ongoing personal growth. The objective of this study is to ascertain the impact of implementing Clinical Leadership on the proficiency of nurses, as well as the elements that affect the implementation of Clinical Leadership Competency. This literature review study utilized Google Scholar, Pubmed, Science Direct, and Gale Cencag as the primary databases. The research findings suggested a substantial impact of clinical leadership application on the proficiency of nurses in hospital settings. The application of clinical leadership will enhance the proficiency of nurses and foster a favourable culture among nurses with respect to personal attributes, collaboration, nursing care management, service improvement, and the capacity to drive change. In addition, the implementation of clinical leadership is significantly impacted by nurses' self-leadership, expertise, and education, as well as hospital administration. Implementing clinical leadership can enhance the proficiency of nurses in hospital settings.*

**Keywords:** *Clinical Leadership Competency, Clinical leadership, Nurse Competency*

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perubahan lingkungan, pengetahuan, dan budaya, terjadi banyak perkembangan dalam berbagai sektor ilmu

termasuk teori kepemimpinan.

Kepemimpinan sering diartikan sebagai suatu seni dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa

kepemimpinan memiliki hubungan dengan efektivitas dan peningkatan kinerja dalam berbagai organisasi dan budaya. Kemampuan adaptasi sebuah organisasi terhadap perubahan, persepsi individu dan keputusan untuk mengadopsi inovasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi termasuk di organisasi keperawatan (Rembet, 2023).

Kepemimpinan klinis perawat atau *Clinical Leadership Competency* yang kurang akan mempengaruhi perawatan pada pasien baik dari segi keselamatan pasien maupun kualitas pelayanan pada pasien. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50% perawat baru memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan klinis sangat terbatas dan terbatas dalam pengembangan pribadi secara berkelanjutan, kerjasama dalam tim (team work), serta mengaplikasikan pengetahuan, praktek, serta peningkatan pelayanan keparawatan (Mathumo-Githendu & Crous, 2018). Selain itu, kepemimpinan klinis perawat akan sangat berdampak pada pola asuhan dan manajemen keperawatan yaitu 3-6% (Wright, 2020).

Data ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki keterampilan klinis yang kompeten, kurangnya rasa percaya diri dapat menyebabkan berbagai masalah dan

menghalangi para perawat untuk bertindak cepat dan efisien dalam merawat pasien. Situasi ini akan sangat berbahaya ketika perawat diperhadapkan dengan situasi yang menuntut perawat untuk melakukan keterampilan tertentu, namun diperhadapkan pada kenyataan bahwa perawat kurang dalam memiliki pengetahuan, sekalipun memiliki kompetensi (Rembet, 2023).

Keterampilan kepemimpinan klinis diperlukan untuk membangun budaya yang benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan pasien dan kualitas layanan, dan untuk memungkinkan para pemimpin klinis dan profesional bekerja sama dalam mengatasi tantangan yang dihadapi sistem kesehatan di masa depan (Yusnaini & Dorisnita, 2021).

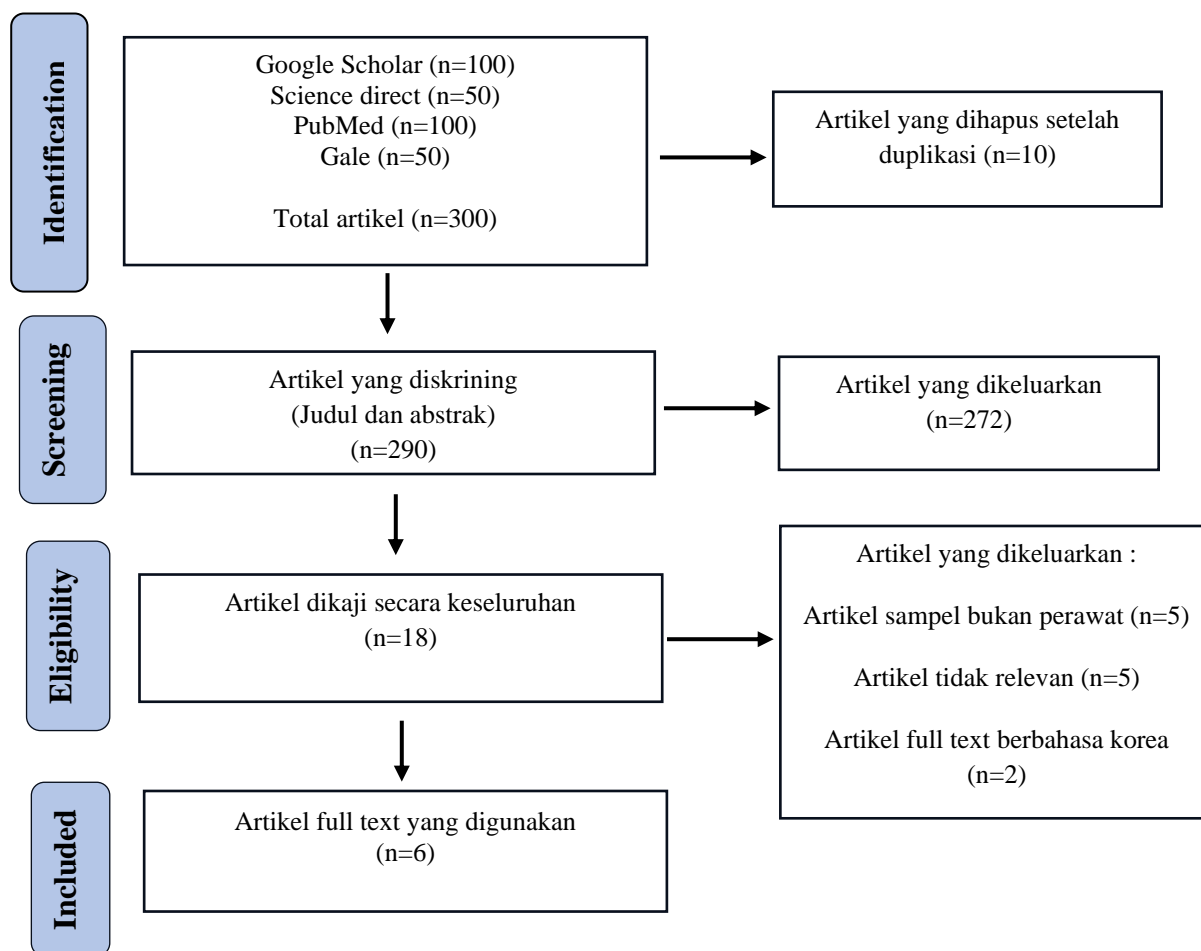
Model kepemimpinan klinis memberikan kerangka implementasi bagi perawat. Kerangka kompetensi kepemimpinan klinis (KKK) merupakan panduan kepemimpinan klinis yang tepat untuk pemanfaatan perawat dalam praktik keperawatan (NHS, 2012). KKK mendukung perawat untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien (Lai; et al, 2020). Sumber daya perawat, faktor-faktor dukungan manajemen sangat efektif dalam membangun kemampuan perawat untuk kepemimpinan

klinis berupa keahlian klinis, fokus klinis, keterlibatan klinis, kepemimpinan klinis di rumah sakit. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan *Clinical Leadership* terhadap kompetensi perawat serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *Clinical Leadership Competency* (Elfina & Syam, 2022).

## **METODE**

Metode penelitian ini adalah studi *literature review*. Database yang digunakan sebagai sumber literature terdiri dari *Google Scholar*, *PubMed*, *Science Direct* dan *Gale*. *Keywords* yang dipakai dalam pencarian jurnal berbahasa Indonesia yaitu “Kepemimpinan klinis”, “*Clinical Leadership Competency*” “Kompetensi Perawat”, dan *keywords* artikel berbahasa Inggris yaitu “*Clinical Leadership*”,

“*Clinical Leadership Competency*”, “*Nurse Competency*” Kriteria inklusi artikel yaitu sampel adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit dengan jumlah sampel lebih dari 40 responden, menggunakan desain penelitian kuantitatif, *full text* berbahasa Indonesia ataupun berbahasa Inggris, diterbitkan 5 tahun terakhir (2018-2023). Artikel-artikel tersebut diseleksi dengan panduan *preferred reporting items for systematic reviews and meta-analysis* PRISMA (Page MJ, 2021). Setelah pencarian artikel dilakukan pada database didapatkan secara keseluruhan berjumlah 300 artikel, kemudian peneliti melakukan seleksi tahap pertama dengan mengeluarkan artikel yang sama sebanyak 10 artikel. Setelah itu, penyeleksian kedua berdasarkan judul dan abstrak pada tahap terakhir didapatkan 5 artikel yang dimasukkan dalam *review*.’



**Gambar 1.** Skema/Diagram Alur PRISMA

## HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran artikel dari database online, didapatkan 6 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis karena mempunyai topik pembahasan mengenai *clinical leadership* pada kompetensi perawat. Seluruh artikel tersebut adalah artikel

dengan desain penelitian yaitu kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*, *quasi-experimental*, metode deskriptif dan merupakan studi yang dilakukan lebih banyak di Indonesia, satu lainnya di Canada. Artikel yang akan direview lebih lanjut ditampilkan dalam tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Hasil ringkasan artikel *clinical leadership* pada kompetensi perawat

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Artikel	Metode/ Sampel	Hasil
1	Arlis, et al. (2023)	Penerapan Kepemimpinan Klinis Bagi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit	<i>Quasy Experiment</i> / 52 Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi klinis perawat pelaksana sebelum dan sesudah intervensi sangat berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan CLCF berdampak pada kepemimpinan klinis perawat pelaksana.
2	Rembet, et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan <i>Self Leadership</i> Terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> perawat pelaksana di dua rumah sakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara.	<i>Quasi Ekperimental</i> / 112 responden perawat pelaksana di dua rumah sakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara.	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> .
3	Hutapea & Saragih. (2023)	Dukungan Manajemen dalam Peningkatan Kepemimpinan Klinis Perawat Pelaksana	<i>Cross Sectional</i> / Perawat Pelaksana RSUD Bunda Thamrin berjumlah 151	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Clinical Leadership melalui dukungan manajemen sangat berpengaruh pada kepemimpinan klinis perawat yaitu <i>personal qualities</i> perawat dalam memberikan asuhan keperawatn ( <i>managing service</i> ) dan peningkatan kualitas pelayanan ( <i>improving service</i> ) untuk keselamatan pasien ( <i>change agent</i> )
4	Yusnaini, et al. (2021)	Kemampuan kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan <i>clinical leadership competency framework</i> dan faktor-faktor determinannya	<i>Cross Sectional</i> / Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Padangsidimpuan berjumlah 151 perawat.	Ada hubungan signifikan antara ketersediaan sumber daya perawat, dukungan manajemen dan dukungan lingkungan kerja dengan kemampuan kepemimpinan klinis. Kemampuan kepemimpinan klinis paling banyak dipengaruhi oleh dukungan manajemen.

5	Elfina, et al. (2020).	Kepemimpinan Klinis Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan.	<i>Cross Sectional</i> / Perawat Pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit USU sebanyak 94 orang.	Ada pengaruh kualitas diri, kepemimpinan klinis, mengelola pelayanan, Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menetapkan tujuan, kualitas diri adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara.
6	Ashour, Banakhar & Elseesy. (2022)	Clinical leadership behaviors among critical care nurses in private and governmental hospital: a cross-sectional survey	<i>Cross Sectional</i> / Perawat <i>critical care</i> di 2 Rumah Sakit di Mesir (1 Rumah Sakit Pemerintah dan 1 Rumah Sakit Swasta) sebanyak 365 orang.	Hasil menunjukkan bahwa skor rata-rata keseluruhan perilaku kepemimpinan klinis perawat adalah $77,11 \pm 11,87$ , tingkat ini lebih tinggi. Pada pengalaman keperawatan, perawat dengan masa kerja 5-10 tahun memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dalam dimensi kesadaran diri, advokasi dan pemberdayaan, pengambilan keputusan, kualitas dan keselamatan, kerja tim, dan keunggulan klinis dalam perilaku kepemimpinan klinis dibandingkan mereka yang bekerja kurang dari 5 tahun atau lebih dari 10 tahun ( $P < 0,01$ )

Berdasarkan pencarian beberapa database yang telah dilakukan dengan menggunakan metode PRISMA maka didapatkan 6 artikel yang dilakukan analisis. Hasil analisis dari 6 artikel terkait dengan *clinical leadership* perawat pelaksana di Rumah Sakit menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan *clinical leadership* terhadap kompetensi perawat di rumah sakit.

## PEMBAHASAN

### Penerapan *Clinical Leadership* Terhadap Kompetensi Perawat di Rumah Sakit

Kepemimpinan klinis adalah metode atau proses yang dipimpin oleh perawat berpengalaman dan berkualitas yang meningkatkan kualitas layanan perawatan, termasuk keselamatan pasien, kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*) di sebuah rumah sakit akan sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan klinis

terhadap kepemimpinan klinis, dalam melakukan komunikasi interpersonal yang merupakan kualitas diri perawat (*personal qualities*). Perawat memiliki keterampilan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan ruang keperawatan, pelatihan, dan resolusi konflik, serta komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kualitas perawatan di rumah melalui kolaborasi dengan orang lain (*working with others*) (Arlis, Astuty & Wibowo, 2023; Hutapea et al., 2023).

Penatalaksanaan klinis Sebagian besar perawat sebelum penatalaksanaan klinis atau intervensi baik atau buruk, sedangkan penatalaksanaan klinis Sebagian besar perawat setelah intervensi baik. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat perbedaan atau pengaruh yang signifikan antara kompetensi klinis perawat sebelum dan sesudah intervensi (Arlis; Mazly Astuty; & Wibowo, 2023).

*Clinical leadership* yang baik akan membantu perawat dalam melakukan komunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan klien atau pasien, serta keluarga pasien. Selain itu, *clinical leadership* akan membantu para perawat untuk meningkatkan keterampilan dalam mengelola konflik pribadi, serta mampu berkolaborasi bersama rekan lainnya dalam

mencarikan solusi atas masalah-masalah praktis. Perawat yang memiliki kemampuan klinis memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, menjadi role model dan motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik khususnya pelayanan keperawatan pada pasien (Sheila, 2018).

Dengan demikian, penerapan *clinical leadership* akan sangat membantu terwujudnya suatu lingkungan kerja yang positif bagi perawat terkait kualitas diri (*personal qualities*); kemampuan kerjasama yang baik (*working with others*), kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*), pengembangan layanan (*improving service*) dan kemampuan berperan sebagai *change agent (setting direction)*.

### **Faktor yang mempengaruhi penerapan *Clinical Leadership***

Kompetensi kepemimpinan klinis perawat juga dapat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan diri perawat itu sendiri. Seseorang memiliki Kepemimpinan diri atau *self-leadership*, pelatihan dan pengalaman, dan manajemen rumah sakit (Elfina & Syam, 2022).

### ***Self-Leadership* Perawat**

*Self-leadership* adalah suatu upaya dalam hal menguasai diri agar dapat mendorong

diri dalam bekerja dengan lebih baik. Sebagai perawat professional dalam melakukan layanan asuhan keperawatan diharuskan memiliki kemampuan kepemimpinan klinis yang dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Sumber daya perawat yang berkualitas sejalan dengan telah memiliki kualitas diri yang baik sehingga dapat pula menunjukkan kualitas layanan yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat, salah satunya adalah sumber daya perawatnya (Yusnaini & Dorisnita, 2021). Sumber daya perawat yang berkaitan dengan jumlah tenaga perawat sehingga kuantitas dan kualitas kerja dapat sesuai. Dengan jumlah sumber daya perawat yang memadai maka akan memudahkan komunikasi dan koordinasi dengan pemberi asuhan lainnya yang bersama-sama memberikan pelayanan kepada pasien. Proporsi sumber daya perawat juga menjadi hal penting dimana perawat Perempuan dianggap lebih baik karena lebih bertanggung jawab, lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Perawat berkualitas tinggi adalah yang memberikan layanan asuhan yang baik, asuhan yang diberikan menjadi alat terapeutik untuk kesembuhan pasien (Elfina

& Syam, 2022). Perawat yang memiliki kualitas diri yang baik memiliki nilai-nilai dan etika keperawatan yang dianut, mengkombinasikan nilai professional, etika dan nilai yang dianut yang berasal dari kognitif, selektif, afektif, dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Kualitas diri mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan layanan keperawatan (Rembet, 2023).

### **Pelatihan dan Pengalaman**

Kompetensi *clinical leadership* perawat juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dari perawat itu sendiri. Perawat yang mampu menerapkan *clinical leadership* adalah perawat yang mengetahui dan telah memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan mengikuti pelatihan kepemimpinan klinis. Pengalaman kerja akan sangat mempengaruhi kompetensi perawat dalam memberikan layanan klinis. Perawat yang lebih berpengalaman memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang masih kurang dalam pengalaman. Pada pengalaman keperawatan, perawat dengan masa kerja 5-10 tahun memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dalam dimensi kesadaran diri, advokasi dan pemberdayaan, pengambilan keputusan, kualitas dan



keselamatan, kerja tim, dan keunggulan klinis dalam perilaku kepemimpinan klinis dibandingkan mereka yang bekerja kurang dari 5 tahun atau lebih dari 10 tahun (Ashour, Banakhar & Elseesy). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kompetensi perawat untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan melalui penerapan kepemimpinan klinis perawat maka diperlukan adanya pelatihan dan monitoring serta evaluasi perawat dalam mengaplikasikan pembelajaran yang didapat.

Selain pelatihan disarankan pula agar perawat meningkatkan profesionalismenya dengan mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan Pendidikannya (Yusnaini & Lubis, 2019). Dan untuk meningkatkan kapasitas diri, perawat disarankan melatih kemampuan *hard skill* dan *soft skill* melalui training. Manajemen membuat kebijakan agar menerapkan model kepemimpinan klinis perawat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pasien terhadap Rumah Sakit (Arlis, Astuty & Wibowo, 2023).

### **Manajemen Rumah Sakit**

Keberhasilan penerapan kepemimpinan klinis perawat di Rumah Sakit dipengaruhi juga dari metode penugasan yang

diterapkan. Seorang perawat primer yang bertanggung jawab terhadap layanan asuhan secara terus menerus, apabila dalam penugasannya tidak optimal melakukannya karena merangkap dengan tugas dan peran lainnya, maka akan mempengaruhi mutu asuhan keperawatan yang diberikan (Ginting, Susilaningsih, Suryati, 2022).

Pengelolaan manajer ruangan yang demokratis dapat meningkatkan kemampuan kerja perawat di Rumah Sakit dengan mengevaluasi Kualitas dan keterampilannya, mendorong pengembangan staf dan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dukungan manajemen juga mempengaruhi perilaku perawat dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan manajemen dalam pengakuan yang baik atau kurang baik terhadap perawat mempengaruhi perawat dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Dukungan manajemen dengan memberikan *feedback* kepada perawat yang telah menyelesaikan tugas, memberi arahan dan masukan atas apa yang sudah dilakukan, sehingga jika terjadi kesalahan atau kurang baik, dapat segera di *improvement* sehingga kualitas layanan menjadi lebih baik dengan penerapan kepemimpinan klinis ini (Arlis, Mazly & Wibowo, 2023).

Dengan demikian, komitmen management melalui kepemimpinan transformasional secara signifikan dikaitkan dengan penurunan hasil yang merugikan pasien melalui pemberdayaan struktural dan kepemimpinan klinis staf perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih lengkap tentang apa yang mendorong hasil yang diinginkan pasien memerlukan fokus pada cara memberdayakan perawat dan mendorong praktik kepemimpinan klinis di titik perawatan.

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa penerapan *clinical leadership* akan sangat membantu terciptanya suatu budaya positif bagi perawat terkait kualitas diri (*personal qualities*); kemampuan kerjasama yang baik (*working with others*), kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*),

pengembangan layanan (*improving service*) dan kemampuan berperan sebagai *change agent* (*setting direction*). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *clinical leadership* adalah *self-leadership* perawat, pengalaman dan pelatihan yang pernah di ikuti oleh perawat, serta mangamen internal rumah sakit dalam merumuskan dan memberikan pola pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perawat. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya melihat pada *clinical leadership* perawat pelaksana tidak dilihat dari segi perawat manager.

## **SARAN**

Diharapkan pihak manajerial rumah sakit memberikan dukungan bagi perawat melalui pendidikan, pelatihan dan mengevaluasi efektifitas kepemimpinan klinis berdasarkan *clinical leadership competency framework*.

## **REFERENSI**

- Arlis, Astuty, M., & Wibowo, H. P. (2023). Penerapan kepemimpinan klinis bagi perawat pelaksana di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Priority*, 6(1), 79–86. <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/3182>
- Boamah S. (2018). Linking nurses' clinical leadership to patient care quality: The role of transformational leadership and workplace empowerment. *Canadian Journal of Nursing Research*, 50(1), 9-19. <https://doi.org/10.1177/0844562117732490>
- Elfina, E., Syam, B., & Nasution, S. Z. (2022). Kepemimpinan klinis terhadap kualitas pelayanan keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 706–720. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4233>

- Ginting, L., Susilaningsih, F. S., Suryati, Y., & Blacius, D. (2022). Komparasi kompetensi kepemimpinan klinis perawat primer berdasarkan perspektif evaluasi diri dan evaluasi kepala ruangan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3483>
- Hutapea, P. O. A., Saragih, S. A. (2023). Dukungan manajemen dalam peningkatan kepemimpinan klinis perawat pelaksana. *An-Najat: Jurnal Ilmu Farmasi*, 1(2), 116–124. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/an-Najat/article/download/164/172>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rembet, Y. I., Wijayanty., C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh pelatihan self-leadership terhadap clinical leadership competency perawat pelaksana di dua rumah sakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 421-436. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1665/0>
- Yusnaini, Y., Arif, Y., & Dorisnita, D. (2021). Kemampuan Kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan clinical leadership competency framework dan faktor-faktor determinannya. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2). <https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1914>
- Yusnaini, Y., & Lubis, L. (2019) Perbandingan kepemimpinan klinis perawat berdasarkan pendekatan *clinical leadeship competency framework* di rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta di kutacane tahun 2019. *Jurnal Ners Indonesia*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.31258/jni.10.1.1-7>