
PELATIHAN TEKNIK *COACHING* PADA PERAWAT *SUPERVISOR* DAN APLIKASINYA DI RS X

Christie Lidya Rumerung¹, Magda Fiske Rumambi², Maria Maxmila Yoche³, Peggy Sara Tahulending⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan

christie.lidya@uph.edu, magda.rumambi@uph.edu, maria.yoche@uph.edu

Abstrak

Keperawatan merupakan elemen pemberi layanan Kesehatan dengan komposisi terbesar di institusi Rumah Sakit, yaitu sekitar 40 – 60%. Hal ini menempatkan perawat sebagai salah satu indikator penentu dalam mengukur mutu dan kualitas layanan Rumah Sakit. Dalam upaya menghasilkan kualitas layanan, perawat perlu mengembangkan diri melalui peningkatan kompetensi, meningkatkan kerjasama antar profesi Kesehatan, serta dukungan dan bimbingan dari pihak manajemen. Salah satu metode pembimbingan yang dapat dilakukan adalah pendekatan *Coaching*. Metode *coaching* disebutkan dapat menjawab kebutuhan beberapa fungsi manajemen mencakup fungsi pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). PkM ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan rumah sakit untuk melatih perawat supervisor agar mampu melakukan *coaching* pada staf perawat. Metode pelaksanaan PkM meliputi seminar, *workshop*, dan implementasi sesi *coaching*. Evaluasi pre dan post dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi seminar. *Workshop* diadakan agar peserta mampu mempraktikkan sesi *coaching* dengan metode IGROW. Hasil evaluasi dari sebelas peserta pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan sebelum dan sesudah pembelajaran ($p=0.003$). Pelaksanaan sesi *coaching* perawat supervisor pada staf perawat dilakukan selama kurang lebih 3 minggu dan menghasilkan beberapa topik yang dibahas dan dikemukakan oleh *coachee*. PkM ini merekomendasikan pelaksanaan *coaching* yang berkelanjutan serta mengevaluasi efektivitas *coaching* dengan mengukur tingkat kepuasan staf perawat sebelum dan sesudah sesi.

Kata kunci: *Coaching*, perawat *supervisor*, staf perawat

Abstract

Nursing is the largest element in composition of providing health services in a hospital, which is around 40 – 60%. This places nurses as one of the determining indicators in measuring the quality of hospital services. In an effort to produce service quality, nurses need to develop themselves through competences development, increasing cooperation between health professions, as well as support and guidance from the management. One of the mentoring methods that can be done is the Coaching approach. The coaching method is said to be able to answer the needs of several management functions including the functions of directing (actuating) and controlling (controlling). This PkM is carried out to meet the needs of hospitals to train nurse supervisors to be able to coach nursing staff. The method of implementing PkM includes seminars, workshops, and the implementation of coaching sessions. Pre- and post evaluations are carried out to measure the level of participants understanding of learning material. The workshop was held so that participants were able to practice coaching sessions using the IGROW method. The evaluation results of eleven nurse supervisors showed a significant increase in knowledge before and after learning ($p=0.003$). The implementation of the nurse supervisor coaching session on the nursing staff was carried out for approximately 3 weeks and resulted in several topics that were discussed and put forward by the coachee. This PkM recommends the implementation of continuous coaching as well as evaluating the effectiveness of coaching by measuring the level of satisfaction of nursing staff before and after implementation of coaching session.

Keywords: Coaching, Nurse supervisor, Nursing Staff

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah salah satu institusi layanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 4 tahun 2018). Dalam upaya pencapaian layanan yang paripurna, rumah sakit diharapkan mampu menerapkan pola pemberian layanan kesehatan yang aman untuk pasien, dengan metode yang efektif dan efisien serta mendukung profesionalisme pelayanan. Salah satu elemen pendukung profesionalisme berasal dari tenaga Kesehatan. Keperawatan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari profesi tenaga Kesehatan dan merupakan elemen dengan komposisi yang sangat besar dalam praktik layanan Kesehatan di rumah sakit. Sebagai profesi dengan persentasi yang sangat besar di rumah sakit, secara langsung menempatkan keperawatan sebagai salah satu parameter dalam mengukur sejauh mana mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan melalui asuhan keperawatan. Menurut Undang – undang Keperawatan No. 38 tahun 2014, disebutkan bahwa profesionalisme seorang perawat harus didasarkan pada ilmu dan

kiat profesi keperawatan yang ditujukan pada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Hal ini sejalan dengan Pasal 5 UU No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang menjelaskan bahwa dibutuhkan Integrasi Sumber Daya Manusia sebagai salah satu penentu dalam pelaksanaan dan pencapaian mutu layanan yang berkualitas.

Sebagai bagian dalam pencapaian mutu dan layanan yang berkualitas, pengembangan individu maupun organisasi dalam keperawatan ditujukan untuk memperoleh kualitas asuhan kinerja perawat yang profesional dan meningkatkan efektifitas manajemen organisasi. Salah satu metode pengembangan profesionalisme dan kinerja dapat dicapai melalui pembimbingan staf, yang juga menjadi bagian dari upaya pemenuhan fungsi manajemen. *Coaching* menjadi salah satu metode pembimbingan yang dapat dilakukan untuk membantu seseorang memperoleh keberhasilan dan mencapai tujuan dengan pengembangan diri. Menurut Baldoni, (2012) disebutkan bahwa *Coaching* merupakan suatu proses yang dapat membantu seseorang untuk mengembangkan potensi dan bakat di dalam dirinya sendiri sehingga

dapat mencapai tujuan pribadi, tim dan organisasi. Gallup sebagai salah satu institusi yang focus pada pelaksanaan *coaching training*, mengemukakan data dan manfaat dari pelaksanaan sesi *coaching*, dimana disebutkan bahwa individu yang telah mengikuti proses *coaching* diindikasikan telah mengenali potensi, kelebihan dan kekuatan yang dimiliki, serta akan enam kali merasa lebih terikat dengan pekerjaannya.

Beberapa fungsi utama manajemen antara lain mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau penggerakan dan fungsi pengendalian atau evaluasi. Pelaksanaan pembimbingan dengan pendekatan metode *coaching*, pada dasarnya dapat membantu memenuhi pencapaian beberapa fungsi manajemen yaitu fungsi pengarahan (*actuating*) dan fungsi pengendalian (*controlling*). Rumah Sakit X Tangerang yang menjadi lokasi pelaksanaan kegiatan PkM melalui pelatihan *coaching*, terletak di wilayah Kabupaten Tangerang. Berdasarkan survei dan wawancara yang dilakukan secara tidak terstruktur pada bidang manajemen keperawatan, diperoleh data bahwa di Rumah Sakit X sejauh ini telah menjalankan pola pembimbingan yang kadangkala dilakukan secara insidental, serta belum pernah dilakukan pelatihan maupun aplikasi sesi *coaching* sebagai metode pendekatan dalam membimbing staf perawat. Hal ini kemudian menjadi pertimbangan bagi tim untuk mengajukan kegiatan PkM dengan tujuan untuk memberi pelatihan untuk memberikan pengetahuan mengenai konsep *coaching* serta metode pelaksanaan Teknik *coaching* pada perawat supervisor. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran pada perawat supervisor di Rumah Sakit X Tangerang dalam menjalankan pola pembimbingan yang berkesinambungan dan dapat membantu memaksimalkan potensi staf perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini juga ditujukan untuk memenuhi kebutuhan Rumah Sakit X Tangerang dalam rangka memfasilitasi pencapaian fungsi - fungsi manajemen mencakup pola pembimbingan dan proses pengembangan staf keperawatan di Rumah Sakit X Tangerang.

METODE

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilakukan oleh perwakilan dari Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan bekerjasama dengan mitra Rumah Sskit X Tangerang. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pemaparan materi melalui seminar, Latihan sesi *coaching* melalui *workshop* dan aplikasi implementasi sesi *coaching* perawat supervisor pada target perawat pelaksana. Peserta dalam pelatihan Teknik *coaching* difokuskan pada *perawat supervisor* atau perawat yang direkomendasikan oleh *Head Nurse* di Rumah Sakit X Tangerang, yang berperan sebagai perawat pembimbing. Total peserta perawat supervisor yang mengikuti pelatihan Teknik *coaching* adalah sebanyak 16 perawat mewakili beberapa unit pelayanan mencakup ruang perawatan umum dan ruang perawatan khusus di Rumah Sakit X Tangerang.

Seminar diadakan pada tanggal 2 Juni 2022, kegiatan dilakukan selama satu hari dibagi menjadi dua sesi yaitu sesi satu untuk perawat dinas pagi, dan sesi dua untuk perawat dinas sore. Pembagian sesi juga dilakukan untuk memfasilitasi waktu dan tanggung jawab pekerjaan perawat supervisor dalam merawat pasien dan melayani kebutuhan di ruangan sebagai perawat penanggung jawab. Pemaparan materi dalam seminar mencakup penjelasan konsep, definisi, kebutuhan pelaksanaan sesi *coaching*, gambaran dan metode pelaksanaan sesi *coaching* pada perawat di Rumah Sakit. Sebelum dan setelah pemberian materi, dilakukan evaluasi pre dan post-test untuk mengukur tingkat pemahaman peserta pelatihan terkait materi yang telah diberikan.

Sesi *workshop* dilakukan pada hari yang sama yaitu setelah pelaksanaan seminar. Pada sesi *workshop*, peserta difasilitasi dengan video demonstrasi pelaksanaan alur *coaching*. Setelah menonton video demonstrasi, peserta kemudian melakukan re-demonstrasi atau *role play* pada sesama peserta pelatihan secara *one on one*. Selanjutnya peserta diberikan kesempatan selama untuk mempelajari alur pelaksanaan sesi *coaching* secara mandiri melalui video yang dibagikan.

Perawat supervisor diberikan waktu kurang lebih satu sampai dua minggu untuk mempelajari, berlatih hingga paham dan percaya diri dalam melakukan sesi *coaching* secara tepat dan sesuai. Selain itu, tim PkM sebagai fasilitator terus memantau dan memberikan evaluasi atau umpan balik pada peserta terkait Langkah – Langkah dan Teknik pelaksanaan sesi *coaching* melalui grup komunikasi.

Metode Teknik *coaching* yang digunakan dalam pelatihan pada perawat supervisor di Rumah Sakit X Tangerang adalah dengan metode pendekatan I-GROW (*Intention, Goal, Reality, Option dan Will*). Dalam proses pelatihan, tim sebagai fasilitator ikut melakukan pengukuran sejauh mana pencapaian perawat supervisor dalam melaksanakan masing – masing komponen IGROW menggunakan lembar observasi. Setelah perawat *supervisor* dinyatakan kompeten sebagai *coach*, maka kegiatan selanjutnya adalah aplikasi sesi *coaching* pada perawat pelaksana. Setiap perawat supervisor mengobservasi staf di unit layanan masing – masing dan menentukan satu staf perawat sebagai target bimbingan dengan metode *coaching*. Pelaksanaan implementasi *coaching* dilakukan dalam beberapa pertemuan dengan rasio *one on one* atau satu *coach* membimbing satu *coachee*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari target awal 16 peserta pelatihan perwakilan perawat supervisor, hanya 11 perawat yang dapat mengikuti pelatihan Teknik *coaching* pada hari yang telah disepakati. Beberapa perawat tidak dapat mengikuti pelatihan teknik *coaching* karena sedang cuti dan harus mengikuti pelatihan lain di waktu yang bersamaan. Pada gambar 1 dijelaskan mengenai kategori perawat supervisor peserta pelatihan Teknik *coaching* di Rumah Sakit X Tangerang berdasarkan kategori unit perawatan. Perawat supervisor yang mengikuti pelatihan berasal dari unit gawat darurat, *intensive care, inpatient* dan *outpatient*, serta dari unit maternitas. Dari grafik dapat dilihat bahwa unit perawatan yang paling banyak mengirimkan perwakilan adalah dari

unit rawat jalan (*Outpatient Department/OPD*) dan unit perawatan intensif (*Intensive care Unit ICU*) yaitu masing – masing 3 perawat supervisor (27%).



Gambar 1. Kategori Peserta Pelatihan Teknik *Coaching* RS X Berdasarkan Unit (n=11)

Kegiatan seminar dan *workshop* pelatihan Teknik *coaching* dilakukan selama satu hari yaitu pada tanggal 2 Juni 2022. Peserta pelatihan dibagi dalam dua sesi yaitu sesi pagi dan sore, mempertimbangkan jadwal dinas dan kebutuhan pelayanan perawat supervisor di unit perawatan.



Gambar 2. Seminar Teknik *Coaching* RS X Tangerang (Sesi Pagi)



Gambar 3. Seminar Teknik *Coaching* RS X Tangerang (Sesi Siang)

Kegiatan seminar dan *workshop* pelatihan Teknik *coaching*, dilakukan oleh tim dari Universitas Pelita Harapan yang telah memiliki lisensi sebagai *coach* profesional. Sebelum dan setelah pelaksanaan seminar, dilakukan evaluasi pre dan post-test untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi dan konsep pelaksanaan Teknik *coaching*. Pre dan posttest terdiri atas 10 pertanyaan mencakup definisi, tujuan, kompetensi dan metode pelaksanaan *coaching* dengan pendekatan IGROW. Materi Teknik *coaching* dijelaskan oleh fasilitator menggunakan media presentasi *power point*, sedangkan untuk proses *workshop*, peserta pelatihan difasilitasi dengan media video pelaksanaan alur *coaching* dengan pendekatan metode IGROW. Video ini kemudian dibagikan pada peserta melalui media komunikasi, untuk dapat dipelajari secara mandiri dan diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kemampuan untuk melakukan sesi *coaching* dengan langkah – langkah yang tepat dan sesuai. Selama pelaksanaan *workshop*, tim fasilitator ikut mengobservasi dan mengevaluasi pencapaian peserta dalam mendemonstrasikan sesi *coaching* dan melakukan evaluasi menggunakan

lembar observasi.



Gambar 4. *Workshop* Teknik *Coaching* di RS X Tangerang

Evaluasi pre dan post-test dilakukan secara *paper based* dimana peserta dibagikan lembaran kuisisioner sebelum dan sesudah pemberian materi. Perawat peserta pelatihan diberikan kesempatan selama 10 menit untuk menjawab dan melengkapi 10 pertanyaan kuisisioner. Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel 1, dapat dilihat bahwa pelaksanaan seminar pelatihan teknik *coaching* pada perawat supervisor di Rumah Sakit X Tangerang, menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan terkait pemahaman peserta mengenai konsep dan pelaksanaan teknik *coaching* dimana nilai $p= 0.003$ ($p<0.05$).

	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>p value</i>	<i>N</i>
Pretest	60.91	70	0.003	11
Posttest	87.27	90		
Rentang	26.36	20		

Tabel 1. Hasil Analisis Data Pre Posttest Seminar Pelatihan *Coaching* RS X Tangerang

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rumerung, et al. (2021), dimana selama pelatihan teknik *coaching*

pada perawat, ditemukan hasil adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan secara kognitif pada peserta sebelum dan sesudah pelatihan dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Lebih lanjut disebutkan oleh Shivaraju et al., (2017) bahwa salah satu metode evaluasi dalam pembelajaran di bidang kesehatan dapat dilakukan melalui metode *pre* dan *posttest evaluation*.

Aplikasi pelaksanaan sesi *coaching* dari perawat supervisor pada staf perawat pelaksana di Rumah Sakit X Tangerang, dilakukan antara bulan Juli s.d Agustus 2022. Sampai dengan minggu ketiga Agustus, masing – masing *coach* telah memberikan laporan bahwa peserta telah melakukan satu sesi *coaching* dan akan dilanjutkan untuk sesi berikutnya mengikuti evaluasi sesi dan kebutuhan *coachee*. Beberapa topik utama yang dibahas dalam sesi *coaching* mencakup kebutuhan perawat magang atau perawat yang baru mulai bekerja sebagai *fresh graduate*, maupun perawat yang dirotasi pada unit perawatan yang baru, sehingga membutuhkan bimbingan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda. Dari pembahasan sesi *coaching* yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa perawat baru atau *fresh graduate* cenderung masih membutuhkan waktu dalam mengintegrasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam konteks pekerjaan, sebagai contoh, antara lain: 1). Membutuhkan arahan mengenai cara penggunaan alat yang baru dan lebih canggih yang dimiliki Rumah Sakit; 2). Cara berkomunikasi yang baik dan terapeutik antara perawat dengan pasien yang membutuhkan pendekatan yang berbeda – beda berdasarkan kondisi dan kebutuhannya; dan 3). Adanya kebutuhan pembimbingan untuk perawat yang baru bekerja, dapat dilakukan oleh perawat yang sudah lebih berpengalaman terutama dalam melakukan tindakan keperawatan yang sifatnya lebih kompleks dan beresiko.

Selain beberapa topik diatas, muncul juga pembahasan lain yang diangkat oleh *coachee* selama sesi *coaching*. Topik yang diangkat antara lain membahas mengenai tingginya beban kerja dan kebutuhan maupun tantangan yang mungkin dihadapi oleh staf perawat dalam menjalankan tindakan asuhan keperawatan yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan di

Rumah Sakit. Topik mengenai beban kerja dan aplikasi SOP merupakan beberapa isu yang sangat berkaitan erat dengan pelaksanaan dan pencapaian fungsi manajemen di ruangan maupun di Rumah Sakit secara umum. Pernyataan yang dikemukakan oleh Subaramaniam et al., (2015) ikut mendukung isu keterkaitan antara pola manajemen dan pelaksanaan *coaching*, dimana dijelaskan secara spesifik bahwa *coaching* dapat menjadi salah satu metode pembinaan dan supervisi yang dapat dilakukan oleh seorang perawat supervisor. Adanya sesi *coaching* dapat membantu staf perawat dalam mengikuti proses pembinaan sehingga akan mampu mengaplikasikan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang sudah dipelajari sebelumnya untuk dapat dikembangkan dan diimplementasikan secara maksimal. Pada akhirnya, pencapaian ini dapat dikategorikan sebagai bagian dari pencapaian performa kerja (Neale et al. 2014).

Berdasarkan federasi *Coaching* Indonesia, pelaksanaan sesi *coaching* secara eksplisit ditujukan untuk membantu seseorang dalam merumuskan solusi secara internal maupun saling memberikan bantuan dan dukungan disaat orang lain membutuhkan. Sama halnya dengan implementasi pembinaan melalui pendekatan teknik *coaching* yang dikembangkan dalam konteks keperawatan, dimana secara langsung *coaching* bertujuan untuk meminimalisir tingkat stres perawat dengan adanya pola komunikasi yang terbuka, intens, serta pemberdayaan dan bimbingan yang dilakukan secara rutin. Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Costeira et al., (2022) dimana disebutkan bahwa komunikasi yang terjalin selama pelaksanaan sesi *coaching* antara perawat supervisor dan perawat yang dibimbing (*coachee*), dapat menciptakan suatu suasana keterbukaan dan memfasilitasi bahkan mendorong staf perawat untuk semakin mengembangkan diri melalui karir dan meningkatkan kepuasan kerja individu.

Pelaksanaan sesi *coaching* bukan hanya memberikan manfaat positif yang diterima oleh perawat yang dibimbing (*coachee*), disebutkan juga bahwa perawat supervisor sebagai pembimbing (*coach*) dapat ikut memperoleh manfaat melalui pelaksanaan sesi *coaching*. Menurut Rumerung et al. 2020, disebutkan bahwa *coaching* adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk melihat dan

menggali persepsi seseorang dalam melihat dirinya sendiri secara subjektif. Setiap individu pasti akan memunculkan karakter, potensi dan cara pandang yang berbeda - beda. Sehingga beberapa manfaat yang dapat diperoleh seorang perawat supervisor sebagai *coach* yaitu dapat mengembangkan kemampuan untuk lebih peka melihat karakteristik dan kebutuhan orang lain, serta seiring waktu dan bertambahnya pengalaman, seorang perawat *coach* akan mampu menentukan pola komunikasi dan teknik pendekatan yang tepat yang dapat menjawab kebutuhan *coachee*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan di Rumah Sakit X Tangerang, dapat disimpulkan bahwa pelatihan Teknik *coaching* pada perawat supervisor telah memberikan dampak yang positif dalam menjawab kebutuhan manajemen Rumah Sakit terutama dalam metode pembimbingan dan pengarahan. Hasil dari pelatihan seminar Teknik *coaching* menemukan hasil adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan terkait konsep *coaching* yang dipahami oleh perawat supervisor, ditandai dengan nilai $p=0.003$ (<0.05). Pelaksanaan implementasi sesi *coaching* juga mampu memberikan kesempatan pada staf perawat di Rumah Sakit X Tangerang untuk mengkomunikasikan kebutuhan terkait pengembangan diri dalam performa pekerjaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, tim merekomendasikan pelaksanaan sesi *coaching* di Rumah Sakit X Tangerang dapat dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, sehingga dapat membantu proses pengawasan (supervisi) serta mengevaluasi pencapaian perawat dalam mengembangkan diri dan meningkatkan pola komunikasi dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu, diharapkan untuk rencana kegiatan pengabdian kedepannya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan topik yang paling sering muncul sebagai kebutuhan *coachee* dalam sesi *coaching*, sehingga dapat dilakukan tatalaksana atau pelatihan melalui seminar maupun *workshop* dan diharapkan dapat menjawab kebutuhan Rumah Sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih dari tim pelaksana kepada pihak Rumah Sakit X Tangerang, terutama Direktur Rumah Sakit dan Kepala Bidang Keperawatan serta *Clinical Nurse Educator (CNE)* yang telah berkenan menerima tim, bersedia bekerjasama dan mendukung pelaksanaan kegiatan pengabdian hingga boleh selesai dengan baik. Tim berterima kasih Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa. Selain itu, tim juga berterima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Pelita Harapan yang telah menyetujui kegiatan proposal dan kegiatan pengabdian serta memfasilitasi pelaksanaan kegiatan dengan nomor PM-13-FoN/XIII/2021.

REFERENSI

- Baldoni, J. (2012). *The leader's pocket guide: 101 indispensable tools, tips, and techniques for any situation*. Amacom Books.
- Costeira, C., Dixe, M. A., Querido, A., Vitorino, J., & Laranjeira, C. (2022). Coaching as a Model for Facilitating the Performance, Learning, and Development of Palliative Care Nurses. *SAGE Open Nursing*, 8. <https://doi.org/10.1177/23779608221113864>
- Gallup. (2014). Coaching strengths: Understand, guide, support, empower. Retrieved from <https://www.gallupstrengthscenter.com>
- Rumerung, C. L., Dwiana, C; Susilo, W. H. (2021). COACHING PERAWAT SUPERVISOR KLINIK MEMENGARUHI PENINGKATAN SELF EFFICACY DAN PENURUNAN BURNOUT PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT X. *Jurnal Ilmiah Perawat Manado (Juiperdo)*, Vol 9 No 01 (2021): JULI, 39–50. <https://ejurnal.poltekkes-manado.ac.id/index.php/juiperdo/article/view/10.47718%2Fjpd.v9i01.1189/1006>
- Shivaraju, P. T., Manu, G., Vinaya, M., & Savkar, M. K. (2017). Evaluating the effectiveness of

pre- and post-test model of learning in a medical school. *National Journal of Physiology, Pharmacy and Pharmacology*, 7(9).

<https://doi.org/10.5455/njppp.2017.7.0412802052017>

Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 4 tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien.

Undang – undang Keperawatan No. 38 tahun 2014 tentang Keperawatan

UU No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit

