

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN PELAKSANAAN *PATIENT SAFETY*: KOMUNIKASI SBAR SAAT TIMBANG TERIMA DI RUANG RAWAT INAP RSUD SIMO BOYOLALI

Ragita Septyana Cahyani¹⁾, Ns.Wahyuningsih Safitri, M.Kep²⁾, Ns. Rizka Hayyu Nafi'ah, M.Kep³⁾

¹⁾*Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta*

^{2),3)}*Dosen Universitas Kusuma Husada Surakarta*

Email :ragitaseptyana24@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan di rumah sakit merupakan pimpinan langsung dari perawat pelaksana yang berhubungan dengan penanganan pasien dan keselamatan pasien. Salah satu cara meningkatkan keselamatan pasien adalah dengan pelaksanaan komunikasi efektif yaitu komunikasi SBAR. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety*: komunikasi SBAR saat timbang terima di ruang rawat inap RSUD Simo Boyolali.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Teknik sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan *purposive sampling* jumlah sampel 39 responden. Uji analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman rank*.

Hasil uji korelasi *Spearman rank* menunjukkan nilai 0,028 dengan tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety*: komunikasi SBAR saat timbang terima di ruang rawat inap RSUD Simo Boyolali dengan kekuatan koefisiensi korelasi sebesar 0,352 yang artinya kekuatan hubungan cukup, dengan arah hubungan yang positif. Hasil penelitian ini menggali cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi perawat dalam melaksanakan komunikasi SBAR yang diharapkan mampu berkontribusi terhadap penelitian selanjutnya dalam menggali solusi masalah tersebut.

Kata kunci : Kepemimpinan, Keselamatan pasien, Komunikasi SBAR

Daftar Pustaka :42 (2011-2021)

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien (*Patient Safety*) adalah prinsip dasar dari pelayanan kesehatan yang baik dan komponen penting dari peningkatan mutu layanan kesehatan di rumah sakit (Tutiany, 2017).

Hasil penelitian di Eropa ditemukan pasien dengan resiko infeksi 83,5 % dan dengan kesalahan medis menunjukkan 50-72,3 % (WHO, 2014). Di berbagai negara ditemukan KTD dengan rentang 3,2-16,6 %. (WHO, 2004, dalam Utarini Ehry, & Hill, 2009, p.81). Angka kematian akibat kesalahan medis pada pasien rawat inap di Amerika berjumlah 33,6 juta pertahun, diantaranya 44.000 sampai 98.000 dilaporkan meninggal setiap tahun. Angka kematian tersebut lebih tinggi dari pada kematian akibat kecelakaan mobil, kanker payudara dan AIDS (Utarini, Ehry dan Hill, 2011).

Keselamatan pasien sudah merupakan prioritas dan tuntutan kebutuhan dalam aspek pelayanan kesehatan. Upaya meminimalkan resiko terjadinya Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) dan Kejadian Nyaris Cidera (KNC). Di Indonesia laporan insiden keselamatan pasien menemukan adanya pelaporan kasus KTD (14,41% atau 68) dan KNC (18,53% atau 52,88) dari 98.000 yang disebabkan karena proses atau prosedur klinik (9,26%) medikasi (9,26%), dan pasien jatuh (5,15%) (KKP RS, 2011). Pada tahun 2011 provinsi Jawa Tengah ditemukan kasus sebesar (15,9%). Insiden pelanggaran *patient safety* 34,62 dari 98.000 dilakukan oleh perawat (Angelita, Julia dan Michael, 2016).

Komunikasi efektif adalah komunikasi yang diberikan oleh petugas medis baik dokter, perawat maupun petugas medis yang lain yang ada di rumah sakit untuk membantu memperdalam hubungan dengan orang lain dan meningkatkan kerjasama tim, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah (Robbins dan Judge, 2015). Komunikasi efektif penting dilakukan karena untuk mencegah resiko

yang dapat mengancam keselamatan pasien dan perawat. Komunikasi yang paling sering menimbulkan efek samping di semua aspek pelayanan kesehatan, sehingga menimbulkan permasalahan dalam pengidentifikasian pasien, kesalahan pengobatan dan *transfuse* serta alergi diabaikan, salah prosedur operasi, semua hal tersebut berpotensi terhadap terjadinya insiden keselamatan pasien di Rumah Sakit (Hilda, 2017).

Metode komunikasi efektif yang sering digunakan adalah Komunikasi SBAR (Pribadi, 2014). Komunikasi SBAR adalah komunikasi efektif dengan metode terstruktur untuk mengkomunikasikan informasi penting yang membutuhkan perhatian segera dan tindakan berkontribusi terhadap eskalasi yang efektif dan meningkatkan keselamatan pasien dan bisa menurunkan angka KTD (Roffi, 2013). Sudresti (2015) menyatakan bahwa penatalaksanaan komunikasi SBAR pada tenaga kesehatan khususnya perawat berada pada kategori kurang. Dalam menyebutkan Situation hanya 39,53%, Background hanya 10,47%, dalam menyebutkan Assessment 22,09%, dan dalam menyebutkan Recommendation hanya 27,91%.

Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organization (JCAHO),]dari evaluasi 2840 kasus sentinel event (kejadian tidak diharapkan dan berakibat fatal) disimpulkan bahwa sebanyak 65% akar dari penyebab masalah tersebut adalah komunikasi saat timbangan terima dan 75% dari kasus-kasus tersebut mengakibatkan pasien meninggal. Kegagalan komunikasi memberi pengaruh besar terjadinya *adverse event* mutu pelayanan. Komunikasi yang dilakukan dilingkungan kerja dapat menciptakan kepuasan *team work* meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit (Tutiany, 2017).

Di rumah sakit Kepala ruang merupakan pimpinan langsung dari perawat pelaksana yang berhubungan langsung dengan proses penanganan pasien

di ruang rawat dan memiliki peran yang kritis dalam mendukung keselamatan pasien (Setyowati, 2011). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2015).

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu, harapan dan perilaku atasan, kebutuhan tugas, karakteristik, iklim dan kebijakan organisasi, dan perilaku rekan (Agus, B. dan Muhith, 2013). Faktor-faktor tersebut bisa masuk ke dalam Gaya kepemimpinan efektif yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan juga mempengaruhi kinerja dan perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif (Novitasari, 2016). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya juga mempengaruhi menurunnya semangat dan motivasi kerja perawat yang nanti akan berakibat pada keselamatan pasien (Priyoto, 2014).

Penelitian mengenai Gaya kepemimpinan dan persepsi perawat terhadap keselamatan pasien (Younger, S., 2019) Hasil penelitian ini didapatkan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan persepsi perawat tentang keselamatan pasien ($\beta = - 0,75, p < 0,001$).

Hasil studi pendahuluan calon peneliti pada tanggal 17 Februari 2021 didapatkan hasil 6 dari 14 perawat dalam satu shift di 3 bangsal ruang Rawat Inap. Kepala ruang bangsal mengatakan untuk kepemimpinan sudah berjalan dengan baik, untuk gaya kepemimpinan menggunakan gaya transformasional karena kepala ruang memiliki visi, misi dan tujuan bersama

dalam tim. Setiap permasalahan yang ada di bangsal tidak selalu dibicarakan dengan kepala ruang, tetapi langsung diselesaikan dengan yang bersangkutan di shift tersebut. Kepala ruang juga tidak membagi tugas sesuai kemampuan tetapi menggunakan kerjasama tim. Komunikasi SBAR sudah sesuai SOP, untuk penyampaian tidak selalu mendetail hanya poin-poin penting dan pada kasus-kasus tertentu yang membutuhkan informasi penting

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah Hubungan Kepemimpinan dengan Pelaksanaan *Patient Safety* : Komunikasi SBAR Saat Timbang Terima Di Ruang Rawat Inap?”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety* : komunikasi SBAR saat Timbang terima di Ruang Rawat Inap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 di Ruang Rawat Inap RSUD Simo Boyolali. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada 39 perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Simo Boyolali. Penelitian ini menggunakan kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* dan kuesioner komunikasi SBAR.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, riwayat pendidikan (n=39)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		

Laki-laki	3	7,7
Perempuan	36	92,3
Jumlah	39	100,0
Status		
Pernikahan		
Belum Menikah	11	28,2
Menikah	27	69,2
Janda	1	2,6
Duda	0	0
Jumlah	39	100,0
Riwayat Pendidikan		
D3Keperawatan	39	100,0

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 92,3 % (36 orang dari 39 responden). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewa Ayu Dwi Chandra Yadnya Sari, Dodi Wijaya, 2017) terhadap 97 responden yang menunjukkan rata-rata berjenis kelamin perempuan berjumlah 75 (77,3%). Penelitian lain yang dilakukan oleh Adam (2019) terhadap 57 responden yang menunjukkan rata-rata berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 (82,5%). Pekerjaan profesi keperawatan kebanyakan didominasi oleh perempuan, karena secara kodrati ada perbedaan jenis kelamin yang tercermin pada bagian bentuk penugasan, produktivitas dan tingkat kemangkiran maupun kepuasan kerja. Dalam menjalankan peran sebagai perawat, perempuan dianggap lebih fleksibel dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan dibanding laki-laki. Hal ini terjadi karena beberapa faktor diantaranya batasan yang dimiliki oleh perawat laki-laki dibanding perawat perempuan diantaranya batasan penerimaan pasien. Pasien yang berjenis kelamin laki-laki lebih terbuka terhadap pasien laki-laki dan

perempuan, sedangkan pasien perempuan kurang terbuka terhadap perawat laki-laki apalagi pasien masih muda ataupun belum menikah (Hafsah dan Ashari, 2021).

Hasil analisis karakteristik responden menurut status pernikahan pada penelitian ini dari 39 responden menunjukkan rata-rata sudah menikah sebanyak 27 orang responden dengan 69,2%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiwin (2020) terhadap 103 responden menunjukkan status pernikahan responden adalah sudah menikah sebanyak 52 (50,5%). Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Terapeutik, Di dan Rawat, 2021) terhadap 38 responden menunjukkan status pernikahan responden yang sudah menikah adalah 26 orang (68,42%). Menurut (Praktik *et al.*, tanpa tanggal) perawat yang masih lajang tetap memiliki kinerja yang baik dan status pernikahan meningkatkan tanggung jawab seseorang dan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi keluarga. Tidak ditemukan adanya hubungan status pernikahan dengan komunikasi terapeutik menurut penelitian (Farida, 2011). Perawat yang sudah menikah lebih sedikit absensi karena pernikahan meningkatkan tanggung jawab yang membuat pekerjaan menjadi lebih berharga dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah.

Hasil analisis karakteristik responden menurut riwayat pendidikan pada penelitian ini dari 39 responden menunjukkan rata-rata pendidikan responden adalah D3 Keperawatan dengan jumlah 39 orang (100%). Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Buanasari dan Ratulangi, 2019) terhadap 61 responden

menunjukkan riwayat pendidikan D3 Keperawatan dengan jumlah sebanyak 39 orang (63,9%).Zulfikar 2016) mengatakan bahwa pendidikan adalah salah satu karakteristik yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam memilih tindakan ketika terjadi sesuatu dilingkungannya.Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut untuk mendapatkan informasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kundre, 2018) terhadap 44 responden menunjukkan riwayat pendidikan perawat D3 Keperawatan sebanyak 34 (77,3%).Pendidikan vokasi yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan dan penguasaan keahlian keperawatan tertentu sebagai perawat, pendidikan akademik yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu keperawatan yang mencakup program sarjana, magister, doktor; pendidikan profesi yaitu pendidikan yang diarahkan untuk mencapai kompetensi profesi perawat (P.P.N.I., 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian (History *et al.*, 2021) terhadap 108 responden menunjukkan bahwa riwayat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 79 (73,1%).

Tabel 2. Karakteristik bersasarkanusia dan lama bekerja (n=39)

Karak Teristik	M in	M ax	SD	Me an	Medi an
Usia	25	45	5,25 4	30,8 5	30,00
Lama Bekerja	1	17	4,23 9	4,97	3,00

Hasil analisis karakteristik reponden menurut usia pada penelitian ini dari 39 reponden menunjukkan rata-rata usia responden 30,85 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Swastikarini, 2018) terhadap 166 responden yang menunjukkan rata-rata usia perawat adalah di tahap dewasa awal 26-35 tahun berjumlah 78 (47,0%).MenurutUkkas (2017) menyatakan bahwa usia produktif manusia berada direntang usia 15-60 tahun. Berdasarkan penelitian Octarini, Yanti dan Krisnawati (2019) terhadap 76 responden menunjukkan bahwa rentang usia perawat termuda adalah 25 tahun dan yang tertua 46 tahun yang masih dalam usia produktif.Usia \leq 40 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja, memiliki semangat yang cukup tinggi untuk berkompeten dan bekerja lebih baik dibandingkan dengan orang lain, sehingga mereka cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam melakukan pekerjaan (Farida, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian (Kundre, 2018) terhadap 44 responden menunjukkan bahwa usia perawat terbanyak 26-35 tahun sebanyak 25 (56,8%) berada pada masa produktif/lebih muda, sehingga setiap perawat memiliki motivasi dan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Hasil analisis karakteristik responden menurut lama bekerja pada penelitian ini dari 39 responden menunjukkan rata-rata lama bekerja responden 4,97 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lenny (2019)terhadap 61 responden yang menunjukkan rata-rata lama bekerja <5 tahun berjumlah 50 orang (82%). Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat (Handoko, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan

(Kundre, 2018) terhadap 44 responden menunjukkan masa kerja perawat < 3 tahun sebanyak 27 (61,4%). Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. Lama kerja dapat dikategorikan menjadi dua, meliputi lama kerja kategori baru (≤ 5 tahun) dan lama kerja kategori lama (> 5 tahun) (Marquis dan Huston, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Husada, Adi (2018) terhadap 25 responden lama bekerja menunjukkan ≥ 14 tahun sebanyak 9 reponden (36%).

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan item kepemimpinan dan item komunikasi SBAR (n=39)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Item Kepemimpinan			
<i>Idealized Influence</i>	Tinggi	25	64,1
	Rendah	14	35,9
Total		39	100,0
<i>Inspirational Motivation</i>	Tinggi	23	59,0
	Rendah	26	41,0
Total		39	100
Item Komunikasi SBAR			
<i>Intellectual Simulation</i>	Tinggi	32	82,1
	Rendah	7	17,9
Total		39	100,0
<i>Situation</i>	Baik	33	84,6
	Buruk	6	15,4
Total		39	100,0
<i>Background</i>	Baik	34	87,2
	Buruk	5	12,8
Total		39	100
<i>Assesment</i>	Baik	36	92,3
	Buruk	3	7,7
Total		39	100,0

Hasil penelitian menunjukkan kategori kepemimpinan transformasional terletak

pada item *intellectual simulation* berjumlah 32 orang (82,1 %). Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Indarwati Abdullah, 2019) terhadap 86 responden yaitu dengan sebanyak 56 orang (68,6%). Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam memengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Syah, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian (Rayatin, 2018) terhadap 141 responden yang menggunakan kepemimpinan transformasional sebanyak 77 (61,1%). Kepemimpinan memiliki beberapa teori salah satunya kepemimpinan transformasional. Menurut Marquis dan Husto (2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai hubungan interaktif dilandasi kepercayaan yang secara positif berdampak pada pimpinan dan bawahan. Tujuan pimpinan dan bawahan menjadi terfokus, menciptakan kesatuan, tujuan menyeluruh dan kolektif. Kepemimpinan transformasional meliputi beberapa item yaitu *idealized influence* / pengaruh yang ideal, *inspirational motivation* / motivasi inspirasional, *intellectual simulation* / simulasi intelektual, *individualized considerate* / pertimbangan individual. Hasil penelitian menunjukkan kategori komunikasi SBAR terletak pada *Assesment* dengan jumlah 36 orang (92,3%). Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Saefulloh, Pranata dan Mulyani, 2020) terhadap 35 responden rata-rata pada kategori baik sebanyak 15 orang (42,9%). Komunikasi SBAR merupakan komunikasi yang

menggunakan alat yang logis untuk mengatur informasi sehingga dapat ditransfer kepada orang lain secara akurat dan efisien. Komunikasi dengan menggunakan SBAR (*Situation, Background, Assesment, Recomendation*) untuk mencapai ketrampilan berfikir kritis dan menghemat waktu (N.H.S., 2012). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sammers dan James (2017) bahwa komunikasi SBAR menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan pasien. Komunikasi SBAR yang diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kerjasama antara perawat, dokter, dan meningkatkan kepuasan serta keselamatan pasien. Komunikasi SBAR dilakukan saat timbang terima, yaitu suatu cara dalam menyampaikan dan menerima sesuatu (laporan) yang berkaitan dengan keadaan klien (Nursalam, 2014). Hal ini didukung dengan penelitian Kamil (2018) mengemukakan bahwa handover yang tidak efektif dapat berkontribusi terhadap kesalahan dan pelanggaran dalam keselamatan perawatan pasien, termasuk kesalahan pengobatan, salah operasi, dan kematian pasien. Penelitian ini didukung dengan penelitian sudestri, nyoman menyatakan bahwa komunikasi SBAR dengan jumlah responden 8 dalam kategori cukup berjumlah 4 dengan nilai komunikasi SBAR paling baik adalah *Situation* dengan nilai 68 dengan presentase 39,5%.

2. Analisa Bivariat

Tabel 4. Kepemimpinan dengan Komunikasi SBAR

	P value	Korelasi
Kepemimpinan Komunikasi SBAR	0,028	0,352

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety* : komunikasi sbar saat timbang terima di ruang rawat inap RSUD Simo Boyolali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma (2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan x. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nirwana (2020) yang menunjukkan bahwa ada pelaksanaan komunikasi efektif SBAR perawat rawat inap di rumah sakit Universitas Sumatera Utara. Komunikasi efektif merupakan unsur utama dari sasaran keselamatan pasien karena komunikasi adalah penyebab pertama masalah keselamatan pasien (*patient safety*). Komunikasi yang efektif yang tepat waktu, akurat, lengkap, jelas, dan dipahami oleh penerima mengurangi kesalahan dan meningkatkan keselamatan pasien. Komunikasi yang tidak efektif akan menimbulkan risiko kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan (Supinganto, Muhaningsih dan Suharmanto, 2015). Komunikasi efektif yang digunakan adalah komunikasi SBAR meliputi S (*Situation*), B (*Background*), A (*Assesment*), R (*Recomendation*), yang dilakukan pada saat timbang terima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Oxyandi dan Endayni, 2020) menyatakan bahwa komunikasi SBAR efektif dalam peningkatan mutu saat timbang terima yang bermanfaat membantu perawat dalam mengidentifikasi area pelayanan sehingga kesinambungan dalam melakukan asuhan keperawatan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan keselamatan. Upaya untuk meningkatkan keselamatan pasien dapat dilakukan dengan mempengaruhi dan memotivasi perawat pelaksana untuk melaksanakan komunikasi SBAR sesuai

SOP. Kepemimpinan mencakup hal kebijakan serta dukungan, bimbingan yang baik dari seorang pemimpin didalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Pelaksanaan timbang terima sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja dalam pemberian pelayanan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kepemimpinan *et al.*, 2021) ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala ruangan dan kedisiplinan perawat dengan pelaksanaan timbang terima di RSUD Encik Mariyam Daik Kabupaten Lingga tahun 2020. Berdasarkan data penelitian kepemimpinan transformasional terletak pada item *Intellectual Simulation*. Seorang pemimpin memperlakukan perawat pelaksana semua sama dan saling terbuka jika terjadi masalah, karena semakin pemimpin memperhatikan bawahan dalam melakukan pekerjaan, membantu bawahan, saling terbuka jika terjadi masalah, maka kegiatan yang ada didalam kelompok akan berjalan dengan baik. Komunikasi SBAR dalam penelitian ini terletak pada item *Assesment*. Hal ini dikarenakan pada saat timbang terima perawat sudah melakukan komunikasi SBAR sesuai dengan SOP, dalam menyampaikan juga jelas.

KESIMPULAN

1. Karakteristik responden pada penelitian rata-rata berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang dan laki-laki berjumlah 3 orang. Untuk rentang usia rata-rata 30,85 tahun dengan usia termuda 25 tahun dan usia tertua 45 tahun. Dengan status pernikahan rata-rata sudah menikah dengan jumlah 27 orang. Untuk pendidikan terakhir D3 Keperawatan berjumlah 39 orang dengan lama bekerja rata-rata 4,97 tahun dengan lama bekerja paling rendah adalah 1 tahun dan lama bekerja paling tinggi adalah 17 tahun

2. Kategori Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini terletak pada item *intellectual simulation* dengan jumlah 32 orang.
3. Kategori Komunikasi SBAR pada penelitian ini terletak pada item *Assesment* dengan jumlah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety* : komunikasi SBAR saat timbang terima di ruang rawat inap RSUD Simo Boyolali dengan nilai *p value* 0,028 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,352 yang artinya kekuatan hubungan cukup.

SARAN

1. Bagi Responden
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi responden untuk meningkatkan angka keselamatan pasien yang ada di ruang rawat inap.
2. Bagi Keperawatan
Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu keperawatan serta menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang manajemen.
3. Bagi Tempat Penelitian
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi RSUD Simo Boyolali untuk meningkatkan komunikasi efektif SBAR dengan menambahkan supervisi.
4. Bagi Institusi Pendidikan
Diharapkan dapat menambah referensi bacaan di perpustakaan institusi pendidikan terutama pengetahuan mengenai hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan *patient safety* : komunikasi SBAR saat timbang terima di ruang rawat inap.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau acuan untuk dikembangkan dalam penelitian

selanjutnya mengenai keselamatan pasien yang mencakup 6 sasaran keselamatan pasien.

DAFTAR PUSTKA

- Adam, I. (2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai,” *E journal pemerintahan integratif*.
- Agus, S., B. dan Muhith, A. (2013) *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Angelita, L., Julia, R. dan Michael, K. (2016) “Hubungan Perilaku Dengan Kemampuan Perawat Dalam Melaksanakan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Ruang Akut Instalasi Gawat Darurat RSUP PROF DR.R.D.” Kandau Manado.
- Buanasari, A. dan Ratulangi, U. S. (2019) “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado,” *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado*, 7(1), hal. 1–8.
- Dewa Ayu Dwi Chandra Yadnya Sari, Dodi Wijaya, R. P. (2017) “Hubungan Persepsi Mahasiswa tentang Profesi Keperawatan dengan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners di PSIK Universitas Profesi Ners di PSIK Universitas Jember,” *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 5(3), hal. 505–512.
- Farida (2011) “Kepemimpinan efektif dan motivasi kerja dalam penerapan komunikasi terapeutik,” *Jurnal Ners*, 6(1).
- Hafsah dan Ashari (2021) “Diferensiasi peran perawat laki-laki dan perempuan di RSUD Haji Kota Makassar.”
- Handoko (2010) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: UGM.
- Hilda (2017) “Jurnal Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Komunikasi Efektif oleh Perawat di Ruang Rawat Inap Samarinda.”
- History, A. *et al.* (2021) “DI RSU KABUPATEN TANGERANG,” 9(1), hal. 39–45.
- Indarwati Abdullah, R. P. (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017,” *UMI Medical Journal*, 4(1), hal. 102–110. doi: 10.33096/umj.v4i1.53.
- Kamil (2018) “Handover dalam pelayanan keperawatan,” *Idea Nursing Journal*, 4(11), hal. 102–116.
- Kepemimpinan, H. *et al.* (2021) “DI RUANG RAWAT INAP mempengaruhi pikiran dan tindakan orang lain,” 11(2).
- Kundre, R. (2018) “Hubungan Timbang Terima (Operan Shift) Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bangsal Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado,” *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Kusuma, C. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X*. Skripsi kuesioner Kepemimpinan Transformasional.
- Lenny, G. (2019) “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIM Pancaran Kasih Manado.”
- Marquis dan Huston (2013) *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Alih bahasa widyawati, dkk*. Jakarta: EGC.
- N.H.S. (2012) “Royale Collage of Physicians,” in *Departemen of*

- health. NHS. Estate.
- Nirwana, D. (2020) *Skripsi : Pelaksanaan Komunikasi Efektif SBAR Perawat Rawat Inap di RSUD Universitas Sumatera Utara.*
- Novitasari, P. S. B. (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9).
- Nursalam (2014) *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, edisi 4.* Jakarta: Salemba Humanika.
- Octarini, N. K. A., Yanti, N. P. E. D. dan Krisnawati, K. M. S. (2019) “Hubungan Pengetahuan Perawat Dan Fungsi Pengawasan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien,” *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(3), hal. 241–248. doi: 10.32583/pskm.9.3.2019.241-248.
- Oxyandi, M. dan Endayni, N. (2020) “Pengaruh Metode Komunikasi Efektif Sbar Terhadap Pelaksanaan Timbang Terima,” *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 5(1), hal. 162–172. doi: 10.36729/jam.v5i1.322.
- P.P.N.I. (2012) *Pendidikan perawat, Diakses dari.*
- Praktik, K. et al. (tanpa tanggal) “Hubungan Umur , Status Perkawinan Dan Motivasi Kerja Dengan Pendahuluan Departemen Kesehatan RI tahun jangkauan rumah sakit mencakup Provinsi Sulawesi Utara . Rumah sakit jiwa ini merupakan rumah sakit jiwa pusat manado kelas A , sebagai unit pelaksana te.”
- Pribadi, Z. (2014) *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatn Profesionl.* Yogyakarta: D-Medika.
- Priyoto, T. . (2014) *Kebutuhan Dasar Keselamatan Pasien.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rayatin, L. (2018) “Model Kepemimpinan Servant Paling Dominan Berhubungan dengan Kinerja,” *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3), hal. 180–188. doi: 10.7454/jki.v21i3.773.
- Robbins, S. . dan Judge, T. . (2015) *Perilaku organisasi.* Jakarta: PT: Index.
- Roffi, M. (2013) “Komunikasi Efektif SBAR. Disampaikan Pelatihan Di RSUD Tugurejo Semarang Tanggal.”
- Saefulloh, A., Pranata, A. dan Mulyani, R. (2020) “Komunikasi pada saat handover memengaruhi pelaksanaan indikator patient safety,” *NURSCOPE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 6(1), hal. 27. doi: 10.30659/nurscope.6.1.27-33.
- Sammers, C. . dan James, B. . (2017) “Patient safety culture: the nursing unit leadership. Online journal of issues is nursing 16131,8-3.”
- Setyowati, D. (2011) *Hubungan Kepemimpinan Efektif Head Nurse dengan penerapan budaya keselamatan pasien oleh perawat pelaksanaan di RSUPN Dr. Cipto Mangkusumo.* Jakarta. Depok: Universitas Indonesia.
- Sudrestri (2015) *Hubungan Penggunaan Metode Komunikasi SBAR Dengan Kualitas Pelaksanaan Bedside Handover Di Ruang Ratna RSUP Sanglah Denpasar.* Jurnal Universitas Udayana Denpasar.
- Supinganto, A., Muhaningsih, M. dan Suharmanto (2015) “Identifikasi komunikasi efektif SBAR (Situation, Background, Assesment,

- Recomendation) di RSUD kota Mataram.”
- Swastikarini, S. (2018) “Hubungan Umur, Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Pelaksana dengan Pelaksanaan Ketepatan Identifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap,” *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 8(2), hal. 75–81.
- Terapeutik, K., Di, P. dan Rawat, R. (2021) “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penerapan Anak Rumah Sakit Jih Yogyakarta Factors Related To Application Of Nurse Therapeutic Communication In The Pediatric Ward Of JIH Hospital Yogyakarta Keperawatan Program Sarjana STIKES Guna Bangsa Yogyakarta Ko,” (1), hal. 70–81.
- Tutiany, dkk (2017) *Manajemen Keselamatan Pasien: Bahan Ajar Keperawatan. Jakarta : Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.*
- Ukkas, I. (2017) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo,” *Jurnal Of Islamic Education Management*, 2(2), hal. 187–198.
- Utarini, A., Ehry, G. S. dan Hill, P. (2011) *Hospital Management Training, new ways to improve service in indonesia : a text book ad guide.* 1st ed. Jakarta: Gt2 Office.
- Wiwin (2020) “Hubungan komunikasi SBAR pada saat handover dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan ruang rawat inap.”
- Zulfikar (2016) “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSI Surakarta.”