

GAMBARAN MOTIVASI PERAWAT TENTANG PELAKSANAAN KOMUNIKASI EFEKTIF SBAR DALAM *HANDOVER*

Noorlita Widyastuti¹⁾, Herry Setiawan²⁾, Devi Rahmayanti³⁾, Endang Pertiwiwati⁴⁾, Dhian Ririn Lestari⁵⁾
Program Studi Keperawatan Fakultas Kedokteran^{1,2,3,4,5)}
Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru

ABSTRAK

Keselamatan pasien adalah isue yang menjadi perhatian besar dan dapat mempengaruhi citra yang berusaha dibangun oleh rumah sakit. Implementasi keselamatan pasien salah satunya dapat terlihat pada komunikasi efektif perawat melalui pelaksanaan *handover*. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif *Situation, Background, Assessment, Recommendation* (SBAR) dalam *handover*. Motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan komunikasi efektif SBAR yang digunakan perawat dalam *handover*. Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi perawat tentang pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *handover* di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Penelitian jenis kuantitatif dengan desain deskriptif 115 responden yang terdiri melibatkan dari Perawat Penanggung Jawab Asuhan (PPJA) dan perawat pelaksana yang diambil dengan teknik *stratified random sampling*. Data diambil dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner kemudian data dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Didapatkan hasil yaitu sebanyak 60 responden (52,2%) memiliki motivasi kerja yang rendah dengan parameter motivasi intrinsik sebanyak 59 responden (51,3%) dan motivasi ekstrinsik 61 responden (53,0%). Perlu adanya upaya yang dilakukan dari kepala instalasi rawat inap kepada kepala ruang untuk memberikan pengarah dan pengawasan ke perawat untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan komunikasi efektif SBAR dalam *handover*.

Kata kunci: *Handover*, Komunikasi Efektif, Motivasi, Perawat

ABSTRACT

Safety patient is the issue that became attention big and will influence trying image built Hospital. Implementation safety patient wrong only one could seen on communication effective nurse through implementation handovers. There is a number of factors that affect communication effective Situation, Background, Assessment, Recommendation (SBAR) in handovers. motivation is one of the factors that influence the implementation of effective communication SBAR used by nurses in handovers. Aim general study is to find out the description of nurses' motivation regarding the implementation of effective SBAR communication in handovers at the Inpatient Installation of RSD Idaman Banjarbaru City. Study quantitative with a descriptive design involving 115 respondents consisting from Nurse Bearer answer Nurse in charge of care (PPJA) and the implementing nurse were taken by stratified random sampling technique. Data retrieved with using instruments in the form of questionnaire then the data were analyzed using descriptive statistics. Got results that is as many as 60 respondents (52.2%) have low work motivation with details of the parameters of intrinsic motivation as many as 59 respondents (51.3%) and extrinsic motivation of 61 respondents (53.0 %). There needs to be effort from the head of the inpatient installation to the head of the room to provide direction and supervision to nurses to improve motivation of nurses in carrying out effective communication SBAR in handovers .

Keywords: *Effective Communication; Handover; Motivation; Nurses*

Alamat Korespondensi: Program Studi Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani KM. 36 Banjarbaru, 70714, Email: ners_herry@ulm.ac.id

PENDAHULUAN

Perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit yang dengan tugasnya memberikan pelayanan kesehatan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan komprehensif dan aman sehingga dapat meningkatkan keselamatan pasien (Nursalam, 2014). Berdasarkan data hasil *Root Cause Analysis* (RCA) dari salah satu rumah sakit di Amerika 90% didapatkan penyebab Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) yaitu pada komunikasi dan 50% terjadi karena Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) pada saat *handover* dalam menyampaikan informasi pasien (Muharni, 2020).

Standar Akreditasi Rumah Sakit Kementrian Kesehatan (STARKES) 1128 pada tahun 2022 pada sasaran keselamatan pasien yang kedua dengan komunikasi efektif (SKP.2.2) mensyaratkan pada rumah sakit untuk menerapkan proses agar meningkatkan efektivitas dalam komunikasi lisan atau melalui telepon di antara para profesional pemberi asuhan (PPA), proses pelaporan hasil kritis pada pemeriksaan diagnostic dan proses saat *hand over* (Kepmenkes RI, 2022). Metode komunikasi SBAR merupakan suatu kerangka komunikasi efektif dan ditetapkan sebagai standar dalam komunikasi antara tenaga kesehatan yang berfokus pada pasien (Christina, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *handover* di ruang perawatan, yaitu: pengetahuan, motivasi, fasilitas, supervisi dan waktu pelaksanaan. Menurut Kamil (2011), pelaksanaan *handover* pada pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, faktor internal seperti dokumentasi, memori, komunikasi, gangguan kelelahan, pengetahuan dan pengalaman serta faktor eksternal seperti infrastruktur, budaya organisasi, keterbatasan teknologi dan tenaga kerja (Mappanganro & Ekariani, 2019).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan pada komunikasi efektif berbasis SBAR yang digunakan oleh perawat saat melakukan *handover* pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik akan bekerja sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan profesionalitas dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Nainggolan, 2021). Dalam penelitian Muharni pada tahun 2020 menyatakan bahwa dari 76 perawat yang memiliki motivasi sangat baik ada 49 perawat (75,4%) diantaranya dapat melaksanakan komunikasi SBAR dengan baik saat *handover*, sedangkan dari 38 perawat yang memiliki motivasi kurang baik ada 22 perawat (44,9 %) yang kurang baik dalam pelaksanaan komunikasi SBAR pada saat *handover*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 7 kepala ruangan instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru mengatakan bahwa perawat sudah melakukan pelaksanaan *handover* dan menggunakan komunikasi efektif SBAR (*Situation, Background, Assessment, Recommendation*) tetapi teknik SBAR dilakukan dengan tidak berurutan, dilakukan secara singkat, belum optimal sesuai SPO yang berlaku dan dilakukan tidak tepat waktu yang salah satunya disebabkan keterlambatan datang perawat jaga selanjutnya, hal ini juga dikuatkan oleh 3 orang perawat pelaksana. Berdasarkan wawancara 2 dari 3 orang perawat pelaksana di ruang merak dan kasuari mengatakan bahwa perawat kurang merasa nyaman dengan lingkungan ruangan karena kondisi yang masih pandemi ini mengakibatkan semangat kerja yang mudah menurun terutama dalam pelaksanaan *handover*. Berdasarkan hasil observasi bahwa perawat melakukan *handover* menggunakan komunikasi efektif SBAR secara singkat tidak sesuai dengan SPO yang berlaku, masih ada yang datang tidak tepat waktu dan saat pelaksanaan *handover*, perawat dinas selanjutnya belum siap dikarenakan datang terlambat sehingga digantikan dengan perawat lainnya terlebih dahulu. Proses *handover* masih belum ideal karena hanya dilakukan 2 tahap saja yaitu pelaporan kondisi pasien dan selanjutnya validasi ke ruangan pasien tanpa adanya evaluasi di *nurse station* setelah dari ruang perawatan. Tujuan

dilakukan penelitian ini untuk mengetahui gambaran motivasi perawat tentang pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *Handover* di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif *non-eksperimental*. Penelitian ini dilakukan di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru, untuk populasi PPJA dan perawat pelaksana berjumlah 144 orang perawat. Sampel yang digunakan yaitu pada 7 ruang rawat inap yang terdiri dari PPJA dan perawat pelaksana sejumlah 115 orang perawat dengan menggunakan *stratified random sampling*. Peneliti melakukan *random* sampel dengan menggunakan aplikasi yaitu *spin the wheel*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang masing-masing terdiri dari data demografi (nama, ruangan, usia, jenis kelamin, lama bekerja di RS, tingkat pendidikan, status kepegawaian, jenjang karir, jabatan perawat, jabatan fungsional, gaji) dan kuesioner motivasi perawat tentang pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *Handover* 26 item pertanyaan menggunakan skala *likert*.

Kuesioner dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terlebih dahulu, didapatkan 4 pertanyaan tidak valid dengan tingkat signifikansi item kuesioner $> 0,05$, sehingga dari 30 pertanyaan terdapat 26 pertanyaan dinyatakan valid. Adapun hasil uji reliabilitas pada kuesioner memiliki nilai reliabilitas $0,888 \geq 0,8$ sehingga kuesioner dinyatakan reliabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dengan uji statistik deskriptif. Penelitian ini sudah mendapatkan surat kelaikan etik dari Komisi Etik Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dengan nomor surat 163/KEPK-FK ULM/EC/VI/2022. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus - September 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Usia, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Tingkat Pendidikan, Status Kepegawaian, Jenjang Karir, Jabatan Perawat, Jabatan Fungsional dan Gaji di RSD Idaman Kota Banjarbaru (n=115)

Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
17-25 tahun	4	3,5
26-35 tahun	79	68,7
36-45 tahun	31	27,0
46-55 tahun	1	0,9
56-65 tahun	0	0,0
≥ 65 tahun	0	0,0
Total	115	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	57	49,6
Perempuan	58	50,4
Total	115	100
Lama Bekerja		
≤ 3 tahun	45	39,1
> 3 tahun	70	60,9
Total	115	100

Tingkat Pendidikan		
DIII Keperawatan	67	58,3
DIV Kep+Ners/S.Kep+Ners	48	41,7
Total	115	100

Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Status Kepegawaian		
BLUD	74	64,3
PNS	40	34,8
PTT	1	0,9
Total	115	100
Jenjang Karir		
PK I	66	57,4
PK II	18	15,7
PK III	31	27,0
PK IV	0	0,0
PK V	0	0,0
Total	115	100
Jabatan Perawat		
Perawat Pelaksana	93	80,9
PPJA	22	19,1
Total	115	100
Jabatan Fungsional		
Perawat Terampil	51	44,3
Perawat Mahir	13	11,3
Perawat Penyelia	9	7,8
Perawat Ahli Pertama	25	21,7
Perawat Ahli Muda	14	12,2
Perawat Ahli Madya	1	0,9
Perawat Ahli Utama	2	1,7
Total	115	100
Gaji		
Di atas UMR (> Rp.2.877.449)	26	22,6
Di bawah UMR (\leq Rp.2.877.449)	89	77,4
Total	115	100

Hasil penelitian pada tabel 1 didapatkan sebagian besar responden berusia dari 26-35 tahun sebanyak 79 orang (68,9%) karena di usia ini adalah usia yang produktif untuk bekerja. Departemen Kesehatan RI (2009) menyatakan bahwa usia 26-35 tahun termasuk kategori dewasa awal. Kategori pada responden ini termasuk dalam usia muda dengan mempertimbangkan perawat yang berusia muda mempunyai produktivitas dan juga motivasi yang baik didalam bekerja (Rahmaniah *et al.*, 2020). Dengan meningkatnya usia seseorang, maka seseorang mampu membuat keputusan, berpikir rasional, mengelola emosi dengan lebih baik dan lebih toleran terhadap sudut pandang orang lain (Partini *et al.*, 2022).

Mayoritas Perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 responden (50,4%) dan perawat yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 responden (49,6%). Hingga saat ini profesi perawat masih identik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh wanita, karena profesi ini sangat membutuhkan kesabaran yang cukup besar serta naluri keibuan. Karakter perempuan bisa dilihat dalam dunia keperawatan seperti Florence Nightingale (Pangemanan *et al.*, 2019).

Lama bekerja paling banyak > 3 tahun yaitu dengan jumlah 70 perawat (60,9%). Dari data di atas bahwa lebih dari setengah populasi perawat dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun. Lama kerja yang lama membuat seseorang merasa lebih nyaman di lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan sudah

beradaptasi pada lingkungannya dan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang yang baik (Muharni, 2020).

Tingkat pendidikan terakhir perawat terbanyak yaitu DIII Keperawatan sebanyak 67 responden (58,3%) dan Ners sebanyak 48 responden (41,7%) hal ini masih banyaknya minat perawat lulusan DIII yang melamar ke RS tersebut. Tingkat pendidikan seorang perawat akan mempengaruhi kinerja perawat (Widiastuti *et al.*, 2021). Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin baik, khususnya pada pengetahuan komunikasi SBAR, maka seseorang akan menjaga keselamatan pasien cukup baik (Bintara, 2019).

Status kepegawaian perawat terbanyak yaitu BLUD sebanyak 74 responden (64,3%). Status kepegawaian sangat berpengaruh dalam kinerjanya, motivasi intrinsik pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah status kepegawaiannya (Mulyaningsari *et al.*, 2016). Peneliti berasumsi bahwa status kepegawaian yang lebih tinggi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi pula dalam melakukan pekerjaannya tetapi perawat dengan status kepegawaian yang lebih rendah akan memotivasi dirinya untuk menaikkan status kepegawaiannya.

Jenjang karir perawat terbanyak pada responden yaitu PK I sebanyak 66 responden (57,4%) dengan jenjang karir terendah yaitu PK IV dan PK V sebanyak 0 responden (0,0%). Dilihat dari hasilnya posisi PK terbanyak adalah PK I karena pihak RS menyesuaikan dengan tingkat pendidikan dan lama kerja para perawat. Dalam penerapannya yang tercantum dalam (PMK No. 40 Tahun 2017) bahwa jenjang karir mempunyai kerangka waktu untuk berpindah dari satu level ke level selanjutnya yang lebih tinggi dan dievaluasi menurut evaluasi kinerja. Jenjang karir adalah sistem yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kompetensinya, implementasi dalam jenjang karir itu penting untuk meningkatkan penerapan komunikasi dalam *handover* (Dirgantara *et al.*, 2020).

Jabatan perawat di ruangan paling dominan yaitu perawat pelaksana sebanyak 93 responden (80,9%) dan paling sedikit yaitu PPJA sebanyak 22 responden (19,1%). Hal ini karna pekerjaan perawat di rumah sakit sebagian besar sebagai perawat pelaksana. Dalam penelitian (Ratmanita *et al.*, 2018) didapatkan perawat pelaksana lebih dominan di ruangan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Motivasi perawat akan meningkat jika pimpinan bisa mengarahkan, merencanakan serta mengendalikan suatu pekerjaan yang akan dan yang sedang dilakukan (Perceka. A. L, 2018).

Jabatan fungsional perawat di ruangan paling dominan yaitu perawat terampil sebanyak 51 responden (44,3%) dan paling sedikit yaitu perawat ahli madya sebanyak 1 responden (0,9%). Menurut Permenpan RB RI No. 35 Tahun 2019 menyatakan bahwa jabatan fungsional pada perawat terampil lebih ke perawat vokasi atau DIII keperawatan sedangkan untuk perawat ahli lebih ke perawat yang berpendidikan seorang *Ners*. Dalam teori Maslow sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri pada seseorang dengan maksimal (Ratmanita *et al.*, 2018).

Gaji perawat yang paling banyak berada kategori Di bawah UMR (\leq Rp.2.877.449) sebanyak 89 responden (77,4%). Adapun gaji yang didapatkan dalam penelitian ini hanya berupa gaji pokok dan belum ditambah dengan gaji remunerasi dan insentif lainnya. Gaji adalah suatu yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang setelah selesai bekerja dan akan meningkatkan motivasi kerja seseorang (Riskah, 2017). Peneliti berasumsi semakin besar gaji yang didapat oleh masing-masing individu maka motivasi seseorang dalam bekerja juga lebih tinggi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Tentang Pelaksanaan Komunikasi

Efektif SBAR Dalam *Handover* di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru (n=115)

Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	55	47,8
Rendah	60	52,2

Tabel 2 didapatkan bahwa motivasi perawat tentang pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *Handover* di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru yaitu sebanyak 60 responden (52,2%) yang memiliki motivasi yang rendah, sebanyak 55 responden (47,8%) memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi sangat penting didalam lingkungan kerja, dimana dengan motivasi diharapkan seseorang bekerja dengan lebih baik (Nursalam, 2011 dikutip dalam Oktopia *et al.*, 2021). Jika perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bekerja sesuai Standar Prosedur Operasional yang ditetapkan untuk meningkatkan profesionalisme serta asuhan keperawatan pada pasien (Nainggolan, 2021).

Motivasi yang tinggi akan mendorong perawat lebih baik lagi dalam bekerja, mereka yang memiliki motivasi rendah akan berakibat tidak ingin bekerja dengan maksimal dan acuh terhadap tugasnya yang berdampak pada pekerjaan yang buruk (Aeni *et al.*, 2016). Peneliti berasumsi, jika motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi cara berpikir seseorang ketika melakukan tanggung jawab dalam kerjanya karena motivasi adalah proses dimana suatu kebutuhan untuk memotivasi seseorang dalam melakukan serangkaian tindakan yang mengarah pada suatu tujuan tertentu.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komponen Parameter Motivasi Perawat Tentang Pelaksanaan Komunikasi Efektif SBAR Dalam *Handover* di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru (n=115)

Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Intrinsik		
Tinggi	56	48,7
Rendah	59	51,3
Ekstrinsik		
Tinggi	54	47,0
Rendah	61	53,0

Tabel 3 didapatkan bahwa pada indikator motivasi kerja intrinsik didapatkan persentase tertinggi sebanyak 59 responden (51,3%) memiliki motivasi intrinsik yang rendah. Persentase yang terendah sebanyak 56 responden (48,7%) memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Pada parameter motivasi intrinsik ini didapatkan skor terendah pada pertanyaan nomor 11 "Saya merasa kurang semangat dalam melakukan komunikasi efektif SBAR saat *handover* karena banyaknya tantangan dalam pekerjaan" dengan total skor yaitu 203 (44,13%). Hal ini menyebabkan komunikasi efektif SBAR dalam pelaksanaan *handover* tidak efektif, karena didapatkan skor terendah terhadap perawat yang kurang semangat dalam menjalankan komunikasi efektif SBAR saat *handover*. Jika perawat dengan motivasi instrinsik yang tinggi biasanya bekerja sesuai SPO yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerjanya (Nainggolan, 2021).

Pada motivasi intrinsik yaitu motivasi dari dalam diri seseorang, yang dimana motivasi intrinsik ini tidak bisa dipengaruhi oleh lingkungan luar, ini murni dari dalam diri sendiri (Oktopia *et al.*, 2021). Dengan motivasi intrinsik yang tinggi biasanya akan melakukan pekerjaan dengan baik juga, terutama dalam hal *handover* (Aeni *et al.*, 2016). Peneliti berasumsi bahwa motivasi intrinsik yang

didapat seseorang dan timbul didalam diri akan memiliki nilai yang besar dan menjadi peranan penting untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja pada pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *Handover*.

Indikator motivasi kerja ekstrinsik didapatkan persentase tertinggi sebanyak 61 responden (53%) memiliki motivasi ekstrinsik yang rendah. Persentase yang terendah sebanyak 54 responden (47%) memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi. Pada parameter motivasi ekstrinsik ini didapatkan skor terendah pada pertanyaan nomor 22 "Suasana lingkungan tidak kondusif pada pelaksanaan komunikasi efektif SBAR saat *handover*" dengan total skor 229 (49,78%). Hal ini menyebabkan menyebabkan komunikasi efektif SBAR dalam pelaksanaan *handover* tidak berjalan dengan efektif, karena didapatkan skor terendah terhadap suasana lingkungan yang tidak kondusif. Hambatan ini mempengaruhi keselamatan pasien, sehingga harus selalu diperhatikan komunikasi efektif SBAR saat *handover* (Nainggolan, 2021).

Motivasi ekstrinsik merupakan indikator yang penting didalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja perawat khususnya pada pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *handover*. Hal ini dapat berperan dalam meningkatkan semangat kerja yang diperoleh perawat dari luar dirinya selama bekerja (Fikri, M. K *et al.*, 2022). Motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Siswati *et al.*, 2018). Peneliti berasumsi jika motivasi ekstrinsik meningkat maka akan meningkat pula kinerja perawat dan begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN

Karakteristik responden perawat di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru memiliki rentang usia dari 26-35 tahun yang dominan berjenis kelamin perempuan dengan lama bekerja > 3 tahun. Pendidikan terakhir perawat mayoritas yaitu DIII keperawatan dengan status kepegawaian BLUD dan berjenjang karir lebih banyak pada PK I dengan jabatan perawat di ruangan sebagian besar yaitu perawat pelaksana dan jabatan fungsional lebih banyak sebagai perawat terampil. Mayoritas responden memiliki gaji ≤ Rp.2.877.449 (dibawah UMR). Motivasi perawat sebanyak 60 responden (52,2%) mempunyai motivasi kerja yang rendah. Motivasi intrinsik sebanyak 59 responden (51,3%) dan ekstrinsik 61 responden (53%) tentang pelaksanaan komunikasi efektif SBAR dalam *handover* di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru memiliki motivasi yang rendah.

SARAN

Hasil pada penelitian ini dapat menjadikan acuan dan masukkan bagi institusi rumah sakit terkait motivasi perawat khususnya dalam melaksanakan *handover* tetapi harus menggunakan komunikasi efektif SBAR dan menerapkan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang berlaku. Motivasi dalam penelitian ini didapatkan motivasi yang rendah. Hal ini perlu diberikannya pengarahan dari kepala instalasi rawat inap untuk kepala ruang dalam memberikan pengarahan dan pengawasan ke perawat pelaksana untuk meningkatkan kinerja atau motivasi perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Saat perawat dalam kesulitan, agar kepala ruang bisa memberikan arahan dan dapat melibatkan perawat dalam menangani permasalahan yang dihadapi sehingga *handover* dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Semua perawat juga diharapkan dapat membuat suasana lebih nyaman, aman dan tenang di ruangan sehingga membuat perawat merasa nyaman dalam pelaksanaan *handover*.

DAFTAR PUSTAKA

Aeni, Q., Fitriana, A., & Nurmalia, D. (2016). Hubungan Motivasi Intrinsik Perawat Dengan Pelaksanaan Timbang Terima Keperawatan. *Jurnal keperawatan*, 8(1), 20-24.

- Bintara, A. P. (2019). 'Hubungan Motivasi Perawat dengan Implementasi ESBAR di Ruang IRNA Di RSUD Dr Sayyidiman Magetan (Doctoral dissertation, STIKES Insan Cendekia Medika Jombang)'. Skripsi. Jombang: STIKES Insan Cendekia Medika.
- Christina, L. V., & Susilo, A. P. (2021). 'Penggunaan Metode SBAR untuk Komunikasi Efektif antara Tenaga Kesehatan dalam Konteks Klinis'. *KELUWIH: Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 3(1), 57-63.
- Depkes RI. 2013. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Dirgantara, T. I., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2020). 'Hubungan Karakteristik Perawat Pelaksana dengan Pelaksanaan Metode Komunikasi SBAR saat Timbang Terima Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit R. Syamsudin, SH Kota Sukabumi'. *Journal Health Society*, 9(2).
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46.
- Kepmenkes RI. (2022). Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. *Keputusan Menteri Kesehatan*, 1-342.
- Mappanganro, A. (2019). 'Hubungan Peran Perawat dalam Timbang Terima dengan Upaya Mengoptimalkan Keselamatan Pasien'. *Bina Generasi: Jurnal Kesehatan*, 11(1), 31-39.
- Muharni, S. (2020). 'Hubungan Motivasi dengan Pelaksanaan Komunikasi S-BAR dalam Handover (Operan Jaga) pada Perawat'. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 69-77.
- Mulyaningsari, R., Juhariah, S., & Surjadi, A. (2016). Penerapan Training Needs Analysis dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Perawat di Rumah Sakit Wawa Husada. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 29(3), 291-299.
- Nainggolan, S. S. (2021). 'Penerapan Komunikasi SBAR (Situation, Background, Assesment, Recomendation) Oleh Perawat Di Rumah Sakit Pusri Palembang'. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 4(1), 167-176.
- Nursalam. (2014). 'Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional'. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Oktopia, P. W., Erianti, S., & Indra, R. L. (2021). 'Hubungan Motivasi dengan Tingkat Kepatuhan Perawat dalam Melaksanakan Handover di Ruang Rawat Inap'. *J Med Utama*, 2(02), 456-468.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Partini, P., Kurniati, T., & Sulaeman, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Komunikasi SBAR terhadap Pemahaman Hand Over Keperawatan di Rumah Sakit X. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 609-614.
- Perceka, A. L. (2018). Hubungan Perencanaan dan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1).
- Permenkes RI No. 40. (2017). 'Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis'. Jakarta: Menteri Kesehatan RI.
- Permenpan RB RI No. 35. (2019). Jabatan Fungsional Perawat. Jakarta: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29-36.
- Ratmanita, Elita, V., & Utomo, W. (2018). Hubungan Jabatan, Masa Kerja dan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Sarjana Keperawatan (Doctoral dissertation, Riau University).
- Riskah, K. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Pelaksanaan Timbang Terima Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pendidikan Universitas Tanjungpura. *Jurnal ProNers*, 3(1).

- Siswati, S., Arifin, A., & Suriah (2018). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Labuang Baji Makassar.
- Widiastuti, E., Kurniawan, W. E., & Wirakhmi, I. N. (2021). 'Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepatuhan Perawat terhadap Pelaksanaan Standar Prosedur Operasional (SPO) Timbang Terima di RS Hermina Purwokerto'. In Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (pp. 266-274).