

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PELAPORAN INSIDEN KESELAMATAN PASIEN DI RUMAH SAKIT X KOTA SEMARANG

Deskania Anggia Paramita^{1*}, Septo Pawelas Arso², Aditya Kusumawati²

¹ Mahasiswi Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro

² Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro

*Corresponding author : deskaniaap@gmail.com

ABSTRACT

Adverse event at "X" Hospital Semarang City in 2015 until 2017 has an increasing trenline. In 2018, there were Sentinel event with the same case occurring in 2015. X Hospital Semarang City has held a program to motivate nurses to report on Patient Safety Incidents, but the program has not fully motivated nurses in reporting Patient Safety Incidents. The aim of this research to analyse factors related to nurse motivation in reporting Patient Safety incidents.,The Method of this research is Quantitative method with cross sectional approach. Location of this research is in-patient unit with 65 nurses as the respondent. Univariate Analysis shows that variable of Responsibility, Recognition, Policy, Work Condition and Incentive are in unfavorable category while the variable of Achievement, Interpersonal Relation and Supervision are in favorable category. Bivariate analysis shows the factors that related to nurse motivation in Patient Safety Incident report such as responsibility ($P_{value} = 0,000$), recognition ($P_{value} = 0,001$), policy ($P_{value} = 0,002$) and work condition ($P_{value} = 0,002$). Variable of achievement ($P_{value} = 0,087$), interpersonal relation ($P_{value} = 0,364$), supervision ($P_{value} = 0,234$) and incentive ($P_{value} = 1,00$) aren't related to Nurse Motivation in Patient Safety Incident Report. Suggestion to X Hospital Semarang City it is hold a training of safety culture to minimize blaming culture, increase nurse's responsibility and evaluate the programs to increase nurse's motivation for reporting the patient safety incident, socialize the policy and monitor work condition for reporting

Keywords : Patient Safety Incident Report, Nurse Motivation, Motivator Factors, Hygiene Factors

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pemberi layanan kesehatan dengan kompleksitas yang tinggi dan menyediakan beberapa jenis pelayanan seperti pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. ⁽¹⁾ Dengan adanya beberapa pelayanan maka rumah sakit perlu untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 11 Tahun 2017 bahwa setiap fasilitas pelayanan kesehatan perlu untuk menyelenggarakan keselamatan pasien. ⁽²⁾ Keselamatan pasien atau *Patient Safety* adalah sebuah tatanan untuk memberikan perawatan kepada pasien agar lebih aman yang meliputi manajemen risiko dari pengenalan hingga penataan risiko, pelaporan dan analisis kecelakaan, serta keterampilan belajar dari kecelakaan dan penanganan berupa solusi untuk mengurangi terjadinya risiko dan menghindari timbulnya cedera akibat dari kelalaian dalam melakukan suatu tindakan kepada pasien atau tidak melakukan tindakan yang selayaknya dilakukan. ⁽²⁾

Pelaksanaan keselamatan pasien tidak hanya dilakukan oleh Tim KPRS (Keselamatan Pasien Rumah Sakit) melainkan dilakukan oleh tenaga kesehatan lain yang selalu kontak dengan pasien salah satunya yaitu perawat. ⁽³⁾ Dalam pengembangan mutu, perawat merupakan kunci dalam penerapan salah satunya melalui keselamatan pasien. ⁽⁴⁾

Kebijakan Keselamatan Pasien diatur dalam Peraturan Kementerian Kesehatan (Permenkes) No 11 Tahun 2017 yang memuat tentang pelaksanaan keselamatan pasien termasuk di dalamnya terdapat peraturan yang mengurt terkait insiden dan penanganan insiden. Insiden Keselamatan Pasien merupakan kondisi dimana dapat menimbulkan cedera atau memicu untuk terjadinya cedera dan pasien dapat mencegahnya serta kondisi tersebut dilakukan secara tidak sengaja. ⁽²⁾ Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien adalah pelaporan yang dilakukan secara tertulis setiap *Nearmiss*, *Adverse Event* atau Kejadian Tidak Cedera (KTC) atau Kondisi Potensial Cedera (KPC) yang

menimpa pasien. ⁽²⁾ ⁽⁵⁾ Keselamatan Pasien menjadi salah satu indikator yang harus dipenuhi dalam akreditasi rumah sakit adapun pelaporan dan analisis insiden keselamatan pasien merupakan fokus untuk standar peningkatan mutu dan keselamatan pasien. ⁽⁶⁾

Rumah Sakit X merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang berada di kota Semarang dan sudah terakreditasi Paripurna pada tahun 2014. Untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien di rumah sakit, Rumah Sakit X Kota Semarang memiliki Komite Mutu dan terdapat penanggung jawab keselamatan pasien di dalamnya. Berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa pada tahun 2015 kasus kejadian sentinel adalah pasien melarikan diri dan kasus tersebut berulang kembali pada bulan April tahun 2018. Hal tersebut belum dikatakan baik karena seharusnya pelaporan Insiden Keselamatan Pasien dijadikan pembelajaran agar kasus yang sama tidak berulang. ⁽⁵⁾

Data pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP) Rumah Sakit X Kota Semarang menunjukkan bahwa tren IKP bahwa data fluktuatif dengan kecenderungan tren menurun. Pelaporan IKP tertinggi pada tahun 2016 dan pelaporan IKP terendah pada tahun 2017. Meskipun pada tahun 2016 hingga 2017 mengalami penurunan, hal tersebut menjadi perhatian mengingat insiden keselamatan pasien di rumah sakit diharapkan pada nilai *zero defect* (tingkat insidensi 0%) ⁽³⁾

Terdapat program dari rumah sakit untuk meningkatkan pelaporan IKP yaitu IKP Award. IKP (Insiden Keselamatan Pasien) Award yang berguna untuk memotivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien dengan kriteria berdasarkan dari kepatuhan perawat yang melaporkan kejadian IKP setiap harinya. Meskipun tidak ada kejadian pada unitnya, perawat tetap melaporkan dengan menulis angka "0" kasus pada sistem yang telah disediakan oleh rumah sakit.

Selain untuk memotivasi perawat, IKP Award dapat dijadikan inovasi yang mampu untuk menurunkan *blaming culture* dalam pelaporan insiden keselamatan

pasien. Hasil wawancara dengan staf mutu rumah sakit X, meskipun telah diselenggarakan IKP *award* dan pelatihan keselamatan pasien, dari banyak unit yang ada di rumah sakit hanya tiga unit yang selalu aktif dan masih adanya ketidakdisiplinan dari unit lain dalam pelaksanaan pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Ketiga unit yang aktif tersebut meliputi farmasi, radiologi, dan CSSD atau linen.

Unit rawat inap masih belum aktif untuk pelaporan Insiden Keselamatan Pasien padahal unit rawat inap masih ditemukan kejadian sentinel. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di rawat inap, IKP *Award* belum tersosialisasikan dengan baik dalam keberjalanan IKP *Award* selama 4 tahun masih adanya *blaming culture* dan stigma negatif untuk perawat yang melaporkan maupun penyebab terjadinya IKP. Untuk itu, adanya IKP *Award* belum memotivasi mereka dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien.

Perilaku individu dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh salah satu komponen yang terdapat pada variabel organisasi yaitu motivasi. ⁽⁷⁾ Motivasi merupakan bentuk dari adanya tujuan yang tercapai dengan dilakukannya suatu perilaku yang dipengaruhi oleh sesuatu yang berasal dari dalam diri individu seperti keinginan, kebutuhan, dorongan dan harapan yang menggerakkan individu tersebut. ⁽⁸⁾

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg terdiri dari dua faktor yaitu faktor pertama yaitu faktor *motivator* meliputi Tanggung Jawab, Pengakuan, Prestasi, Kemajuan dan Pekerjaan itu sendiri. Faktor kedua yaitu faktor *hygiene* meliputi Kebijakan, Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan Interpersonal dan Supervisi. ⁽⁹⁾ Adanya motivasi dalam perawat dapat membuat perawat melakukan keperawatan dengan baik dan mengutamakan keselamatan pasien. ⁽¹⁰⁾

Pelaporan yang baik, dapat memantau kesalahan dan mendorong untuk dilakukannya analisis penyebab dalam kesalahan tersebut. pelaporan IKP dapat dijadikan proses pembelajaran agar kesalahan serupa tidak terjadi atau tidak berulang. ⁽¹¹⁾

Dari uraian tersebut yang menunjukkan bahwa motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien penting untuk diteliti dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory*, peneliti melihat hubungan variabel satu dengan variabel lainnya dan dilakukan analisis data. Rancangan untuk penelitian ini menggunakan desain studi *cross-sectional* yaitu dilakukan pengukuran hanya satu kali dan tidak dilakukan pengukuran secara *follow up*. Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi terjangkau yaitu seluruh perawat yang bekerja pada unit rawat inap tertentu di Rumah Sakit X Kota Semarang yaitu sejumlah 168 orang dan diambil sampel sebanyak 65 orang menggunakan rumus Lemeshow.

Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan menguji validitasnya menggunakan uji angket dengan melihat indeks kesukaran dan skor keterbacaan. Uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* karena responden lebih dari 50 orang dan analisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tanggung Jawab

Tabel 1. Tabulasi silang Variabel bebas dengan Motivasi Perawat dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kota Semarang

Variabel	Kategori	Motivasi				Total		P Value
		Rendah		Tinggi		f	%	
		f	%	f	%			
Tanggung Jawab	Kurang Baik	29	74,4	10	25,6	39	100	0.000
	Baik	5	19,2	21	80,8	26	100	
Prestasi	Kurang Baik	13	72,2	5	27,8	18	100	0.087
	Baik	21	44,7	26	55,3	47	100	
Pengakuan	Kurang Baik	30	66,7	15	33,3	45	100	0.001
	Baik	4	20,0	16	80,0	20	100	
Kebijakan	Kurang Baik	26	70,3	11	29,7	37	100	0.002
	Baik	8	28,6	20	71,4	28	100	
Hubungan	Kurang Baik	11	64,7	6	35,3	17	100	

Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien dapat dilihat pada tabel 1 bahwa ($p\text{-value} < 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti Sisvana pada tahun 2014 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.⁽¹²⁾ Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyani Dwi Intan pada tahun 2016 bahwa tidak terdapat hubungan antara Tanggung Jawab dengan motivasi kinerja pada rumah sakit jiwa.⁽¹³⁾

Menurut teori Herzberg yang dikutip dalam Aswat, tanggung jawab merupakan suatu faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yang berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.⁽⁹⁾⁽¹⁴⁾ Apabila perawat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pasien maka tentunya perawat akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan tindakan yang cepat, tepat dan terarah.⁽¹⁵⁾ Ketidakjelasan pembagian tugas dapat mempengaruhi tanggung jawab apabila tugas tidak jelas salah satunya apabila ketidaktahuan atau ketidakjelasan terkait komponen – komponen yang dapat menjadi penyebab IKP. Oleh karena itu Rumah Sakit X perlu meningkatkan tanggungjawab dengan memberikan kejelasan tentang pelaporan IKP. maka hal tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi dan terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.⁽¹⁶⁾

Interpersonal	Baik	23	47,9	25	52,1	48	100	0.364
Supervisi	Kurang Baik	31	56,4	24	43,6	55	100	
	Baik	3	30,0	7	70,0	10	100	0,234
Kondisi Kerja	Kurang Baik	33	62,3	20	37,7	53	100	
	Baik	1	8,3	11	91,7	12	100	0,002
Insentif	Kurang Baik	18	52,9	16	47,1	34	100	
	Baik	16	51,6	15	48,4	31	100	1,000

2. Prestasi

Prestasi tidak menjadi faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ($P\text{-value} > 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Aswat pada tahun 2010 yang menyatakan tidak ada hubungan antara prestasi dengan motivasi.⁽¹⁴⁾ namun berbeda dengan penelitian tahun 2008 yang dilakukan oleh Amalia menyatakan terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi perawat di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta.⁽¹⁷⁾

Menurut Mc Clelland, Edward Murray dan Gordon dalam Mangkunegara yang dikutip oleh Amalia menyatakan apabila pekerja memiliki prestasi yang rendah akan memiliki motivasi yang rendah sebaliknya apabila pekerja memiliki prestasi yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya prestasi kerja yang baik dapat membantu perawat untuk memiliki keinginan atau dorongan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan lainnya.^{(17) (18)} Prestasi kerja pada perawat rumah sakit X Kota Semarang meskipun tergolong baik, namun belum tentu dapat memotivasi perawat untuk pelaporan IKP. Persepsi tersebut disebabkan bahwa rumah sakit X telah mengadakan award untuk IKP namun award tersebut diberikan kepada unitnya yang memiliki pelaporan terbaik saja sehingga rumah sakit X perlu untuk memberikan apresiasi atau penghargaan kepada perawat yang melaporkan agar meningkatkan motivasi perawat dalam melakukan pelaporan insiden keselamatan pasien.

3. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ($P\text{-value} < 0,05$). Sejalan dengan penelitian Cahyani Intan Dwi pada tahun 2016 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja perawat rumah sakit jiwa

Daerah Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016.⁽¹³⁾

Menurut Notoatmojo yang dikutip dalam Aswat menyatakan bahwa adanya penghargaan atau pengakuan dapat memberikan rasa keberhasilan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.^{(14) (19)} Penyebab belum optimalnya pelaporan IKP berawal dari unitnya sendiri yaitu adanya ketakutan untuk melaporkan karena terdapat budaya menyalahkan, dukungan manajemen yang kurang serta tidak diberikan umpan balik dari laporan yang telah diberikan.⁽²⁾

Perawat di rumah sakit X Kota Semarang masih memiliki stigma negatif apabila terdapat perawat yang melaporkan IKP. Padahal, adanya pengakuan yang baik dan stigma positif yang diberikan kepada rekan kerja maupun kepada atasan untuk melaporkan IKP akan membuat perawat tidak takut untuk disalahkan dan menghindari laporan yang disembunyikan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan budaya keselamatan pasien terutama budaya pembelajaran dan budaya tidak menyalahkan untuk menunjang pelaporan IKP.

4. Kebijakan

Kebijakan menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien dengan ($P\text{-value} < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Badi'ah yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul dan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani yang menyatakan ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja perawat.^{(20) (21)}

Dalam keberjalanan kebijakan, apabila manajemen belum memperhatikan penerapan kebijakan tersebut di lapangan dan melihat bagaimana persepsi pekerja terkait kebijakan tersebut maka dapat

mempengaruhi motivasi kerja seseorang di organisasi/ rumah sakit. ⁽¹⁷⁾ Sebagian besar perawat merasa belum mengetahui kriteria untuk pelaporan IKP dan kurang penerapan SPO Pelaporan IKP pada unitnya sehingga perawat merasa bahwa alur pelaporan IKP rumit dan penerapan masih terasa sulit dilakukan. Apabila semakin kurang sosialisasi serta evaluasi dari kebijakan kebijakan tersebut maka semakin sulit untuk penerapannya. Maka dari itu perlu adanya evaluasi terkait kebijakan tersebut beserta sosialisasinya.

5. Hubungan Interpersonal

Hubungan Interpersonal tidak menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ($P\text{-value}>0,05$). Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustin pada tahun 2016 dalam penelitiannya yang menyatakan adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Kuamang di Kecamatan Panti. ⁽²²⁾

Menurut Herzberg, hubungan dalam lingkungan kerja sangat berkaitan dengan kinerja seseorang hal ini pun juga berkaitan dengan teori *Mc clelland* dalam Amalia yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan afiliasi yaitu kebutuhan akan diterima oleh orang lain baik di lingkungan ia tinggal maupun ia bekerja serta kebutuhan akan rasa dihormati. ^{(9) (17)} Sebagian besar perawat telah memiliki persepsi hubungan interpersonal yang baik, namun hal tersebut belum tentu memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien.

Hal itu dikarenakan perawat memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga keinginan untuk diterima oleh rekan kerja setiap individu dapat berbeda juga. Dalam pelaksanaan Tujuh langkah keselamatan pasien, adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik dapat membantu untuk saling mendukung dalam melakukan pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Perlu adanya dukungan rekan kerja untuk dilakukannya pelaporan yang sudah terjadi maupun yang dapat dicegah serta dilakukan pembelajaran dari kejadian IKP yang dilaporkan.

6. Supervisi

Supervisi tidak menjadi faktor yang dapat memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien di Rumah Sakit X Kota Semarang ($P\text{-value}>0,05$). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Renggayuni Annisa tahun 2016 menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi eksternal perawat dalam menerapkan *Patient Safety*. ⁽²³⁾

Supervisi merupakan salah satu faktor *hygiene* dan bukan faktor motivasi maknanya faktor ini mencegah ketidakpuasan individu tetapi tidak mampu memotivasi. ⁽⁹⁾ Perawat di rumah sakit ini memiliki supervisi yang baik namun hal tersebut belum tentu memotivasi mereka untuk pelaporan insiden keselamatan pasien. Hal itu dikarenakan apabila terjadi IKP belum tentu atasan berada pada shift/jam tersebut, yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan supervisi saat terjadi IKP seperti pelaporan. Oleh karena itu, atasan perlu memberikan tentang pentingnya pelaporan Insiden Keselamatan Pasien serta menumbuhkan etos kerja agar bawahan dapat merasa dihargai dan berani untuk melaporkan serta berpendapat apabila terjadi insiden.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mampu untuk memotivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ($P\text{-value}<0,05$). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Ba'diah menunjukkan terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat. ^{(17) (20)} Namun tidak sejalan dengan penelitian Aswat dan Nurhayani bahwa tidak terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat. ^{(14) (21)}

Teori Herzberg menunjukkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor ketidakpuasan atau *hygiene* dimana kondisi tersebut dirasa kurang, maka akan menurunkan motivasi. ⁽²⁴⁾ Kondisi kerja sebaiknya dapat memadai sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan karena pekerja menggunakan sepertiga waktunya untuk berada di lingkungan kerja. ⁽⁹⁾ Sebagian besar perawat memiliki persepsi kondisi kerja dengan kategori kurang baik, disebabkan masih terdapat kendala bahwa form pelaporan IKP yang terkadang belum tersedia disaat terjadi IKP yang membuat pelaporan IKP secara tertulis dapat

terlambat untuk dilaporkan. Dalam pelaporan IKP, apabila semakin kurang fasilitas untuk pelaporan maka itu dapat menghambat perawat dalam pelaksanaan pelaporan. Oleh karena itu, perlu adanya monitoring untuk form pelaporan agar dapat mendukung pelaporan insiden keselamatan pasien secara tepat waktu dan optimal.

8. Insentif

Insentif tidak menjadi faktor yang memotivasi perawat untuk pelaporan IKP ($P\text{-value} > 0,05$). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis pada tahun 2014 bahwa terdapat hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja untuk pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

(25)

Pemberian insentif akan berdampak dalam menjalankan tugas, apabila seseorang tahu akan mendapatkan insentif maka pekerja akan terdorong untuk bekerja lebih giat. (25) Sebagian besar perawat masih belum mengetahui tentang IKP Award yang dapat memotivasi mereka untuk pelaporan IKP dan adanya sikap dan minat yang berbeda tiap individunya yang merasa bahwa IKP Award bukan menjadi program yang dapat memotivasi mereka. Oleh karena itu, perlu adanya sosialisasi terkait IKP Award dan mengevaluasi keberjalanan IKP Award untuk melihat kesesuaian atau kepuasan perawat terhadap program tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat di rumah sakit X Kota Semarang untuk pelaporan insiden keselamatan pasien memiliki beberapa faktor seperti tanggung jawab, pengakuan, kebijakan dan kondisi kerja. Hal tersebut karena masih kurangnya tanggung jawab, adanya stigma negatif untuk pelaporan IKP, kurangnya sosialisasi kebijakan IKP Award dan kurangnya kondisi kerja yang menghambat untuk pelaporan IKP. Sedangkan faktor lainnya seperti Prestasi, Hubungan Interpersonal, Supervisi dan Insentif tidak menjadi faktor yang memotivasi perawat untuk pelaporan IKP.

SARAN

Bagi rumah sakit, disarankan untuk melakukan survey budaya keselamatan dan penyelenggaraan pelatihan terkait *safety culture* untuk meminimalisir stigma negatif apabila terjadi insiden keselamatan pasien di lapangan, peningkatan tanggung jawab dengan cara sosialisasi terkait komponen – komponen yang termasuk dalam penyebab terjadinya Insiden Keselamatan Pasien dan menjelaskan pentingnya pelaporan untuk kejadian yang belum mencederai pasien, Evaluasi program yang dapat memotivasi perawat untuk pelaporan, sosialisasi kebijakan seperti sosialisasi pelaporan IKP dan IKP Award dan Monitoring form pelaporan di setiap unit. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti pelaporan insiden keselamatan pasien secara mendalam di Rumah Sakit X Kota Semarang dan meneliti motivasi dengan melihat faktor yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta.
3. Syam, Nur Syarianingsih. Implementasi Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina di Makasar. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat ISSN: 1978 - 0575. Volume 11, Issue 2 pp. 174 ~ 180.2017.
4. Hughes R. Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses Rockville: Agency for Healthcare Research and Quality; 2008.
5. Komite Keselamatan Rumah Sakit (KKP-RS) PERSI. Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Jakarta; 2008.
6. Komite Akreditasi Rumah Sakit. Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. [Online].; 2017 [cited 15 Maret 2018]. Available from: http://www.pdpersi.co.id/kanalpersi/manajemen_mutu/data/snars_edisi1.

- [pdf.](#)
7. Gibson JL JMI, JHD. Perilaku struktur proses organisasi. (Jilid I Edisi kedelapan Bahasa) AN, editor. Jakarta: Bina Rupa Aksara; 1996.
 8. Azwar, Azrul. Pengantar administrasi kesehatan edisi ketiga. Jakarta: Binarupa Aksara. 1996. .
 9. Herzberg. The Motivation to work. John Willey and Sons, Inc. 1966.
 10. Sri, Komang Menik. Hubungan Motivasi Dan Komitmen Kerja Perawat Dengan Penerapan Keselamatan Pasien Di Ruang Intensif Rsup Sanglah Denpasar. Denpasar. Universitas Udayana. 2015. .
 11. Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP). 2015.
 12. Damayanti Sisvana. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. Jurnal ARSI Volume 2 Nomor 2. 2016.
 13. Cahyani, Intan Dwi. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Kesehatan Masyarakat. Volume 4, Nomor 2. (ISSN: 2356-3346). 2016.
 14. Aswat Bustanul. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. 2010.
 15. Utami Retno. Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. e-Jurnal Pustaka Kesehatan, vol.3 (no.3). 2015.
 16. Bardan Rosita Jayanti. Analisis Penerapan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Tahun 2017. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hasanudin 2017..
 17. Amalia. Analisis Motivasi Kerja Tenaga Perawat Unit Rawat Inap Di RS Pelabuhan Jakarta Tahun 2008. Tesis. FKM UI. 2008.
 18. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung. 2005.
 19. Notoatmodjo, S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : Rineka. 2007.
 20. Badi'ah Atik, Ni Ketut Mendri, dkk. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Vol. 12, No. 2. Hal 74-82. 2008.
 21. Nurhayani. S. Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bantul, Karya Tulis Ilmiah, Prodi Ilmu Keperawatan, FKUGM, Yogyakarta, 2002.
 22. Gustin Rahmi Kurnia, Yuhendri Putra. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi, Vol. 8 No. 1. 2017.
 23. Renggayuni Annisa. Motivasi Eksternal Perawat Dalam Menerapkan Patient Safety. Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. 2016.
 24. Nursalam. Proses dan Dokumentasi Keperawatan Konsep dan Praktek. Salem Medika. Jakarta 2007
 25. Titis Sumirat. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Naskah Publikasi. Ilmu Keperawatan. Stikes 'Aisyiyah Yogyakarta. 2014.