

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Faktor individu meliputi pengalaman kerja dan pendidikan. Sebagian besar di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya memiliki masa kerja pada tahun awal menengah. Sedangkan tingkat pendidikan, didominasi oleh perawat yang berpendidikan Profesi.
2. Faktor psikologis meliputi persepsi dan sikap. Persepsi petugas terhadap keselamatan pasien di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya termasuk dalam kategori cukup, sedangkan Sikap petugas terhadap keselamatan pasien di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya berada pada kategori baik.
3. Faktor organisasi meliputi kepemimpinan. Kepemimpinan dari persepsi petugas terhadap keselamatan pasien di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya termasuk dalam kategori baik.
4. Insiden Keselamatan Pasien (IKP) petugas di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya termasuk dalam kategori Rendah. Sehingga dapat dikatakan mayoritas perawat memiliki potensi kecil untuk menyebabkan insiden keselamatan pasien, namun masih ada kemungkinan potensi besar karena masih ada yang masuk pada kategori Tinggi sehingga mempertimbangkan faktor-faktor yang lain.
5. Hasil analisis uji regresi *binary* logistik diketahui bahwa faktor psikologis dengan variabel Sikap berpengaruh terhadap terjadinya Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Sedangkan faktor psikologis

dengan variabel Persepsi, faktor individu dengan variabel Pengalaman Kerja dan Pendidikan, serta faktor organisasi dengan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap terjadinya Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil pengaruh Sikap terhadap terjadinya Insiden Keselamatan Pasien, manajemen Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu lebih memperkuat budaya keselamatan pasien. Khususnya penerapan kebijakan *no blame policy*, karena ditemukan bahwa masih ada petugas yang cenderung menghindari pelaporan insiden keselamatan pasien karena khawatir terkena sanksi. Rumah sakit juga dapat memberikan penghargaan bagi petugas atau unit kerja yang aktif melaporkan insiden sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya terhadap peningkatan mutu pelayanan. Untuk petugas petugas diharapkan menumbuhkan sikap terbuka, berani melapor, serta menjadikan insiden sebagai bahan pembelajaran bersama, bukan untuk menyalahkan individu.
2. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel Persepsi, Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu meningkatkan pemahaman petugas tentang *Unknown Risk* atau pemahaman petugas tentang risiko yang mungkin muncul dalam praktik sehari-hari. Pola ini bertujuan membentuk persepsi petugas dengan mengadakan sosialisasi rutin, *case study discussion*, dan pelatihan berbasis simulasi terkait potensi risiko yang sering terjadi, sehingga persepsi petugas dapat lebih tepat dalam menilai situasi kerja yang berisiko. Untuk petugas diharapkan lebih proaktif dengan membaca ulang panduan *patient safety*,

mengikuti pelatihan internal, serta belajar dari kasus-kasus insiden yang pernah terjadi.

3. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan, Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para kepala unit atau manajer, agar mereka mampu lebih responsif, komunikatif, dan mendukung staf dalam menghadapi masalah. Karena masih ditemukan bahwa terdapat persepsi petugas bahwa atasan kurang memberikan dukungan kepada staf dalam menghadapi masalah tertentu. Untuk petugas diharapkan apabila menghadapi masalah atau kendala di lapangan agar lebih aktif mengkomunikasikannya dengan atasan maupun rekan kerja. Dukungan organisasi memang penting, tetapi inisiatif dari individu untuk mencari solusi dan meminta bantuan juga sangat menentukan
4. Untuk penelitian selanjutnya, guna mendapat rekomendasi lain disarankan agar menggunakan metode yang berbeda dalam meneliti faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi dengan terjadinya Insiden Keselamatan Pasien. Metode yang dapat digunakan antara lain metode wawancara atau *focus group discussion*. Selain itu, menambahkan variabel lain yang berkaitan seperti motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, rekomendasi yang didapatkan akan lebih variatif.