Scientific Journal of Nursing and Health

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

THE RELATIONSHIP OF EMERGENCY ROOM NURSE MOTIVATION WITH THE IMPLEMENTATION OF *INITIAL ASESSMENT* AT THE EMERGENCY ROOM OF SEPUTIH BANYAK HEALTH CENTER, CENTRAL LAMPUNG

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT UGD DENGAN PELAKSANAAN *INITIAL ASESSMENT* DI UGD PUSKESMAS SEPUTIH BANYAK LAMPUNG TENGAH

Pira Prahmawati[1], Eko Heri Kurniawan[2], Gunawan Irianto[3]
[1,3] Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Lampung
[2] Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah
Piraprahmawati80@gmail.com

Abstract: Initial Assessment plays an important role from the time the patient arrives until the patient is transferred from the emergency room/ER (referred to or moved to the treatment room), poor Initial Assessment will have an impact on increasing mortality and morbidity in emergency cases in the ER. The purpose of this study was to determine the relationship between nurse motivation and the implementation of the initial assessment in the ER of the Seputih Banyak Health Center, Central Lampung in 2022.This research is an analytic survey using a cross sectional design. The sample in this study was 30 emergency room nurses at the Seputih Banyak Health Center. This study used an analysis with the chi square test, indicating that there was a relationship between nurse motivation and the implementation of the initial assessment with a p-value of 0.003. It is hoped that the emergency room staff can increase their work motivation in an effort to provide the best service in the initial assessment implementation.
Keywords: initial assessment, emergency room nurse.

Abstrak: *Initial asessment* sangat berperan penting sejak awal pasien datang sampai pasien di pindahkan dari UGD (dirujuk atau pindah ke ruang perawatan), pelaksanaan *Initial asessment* yang kurang baik akan berdampak pada meningkatnya angka kematian dan angka kesakitan kasus gawat darurat di UGD. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan initial assessment di UGD Puskesmas Seputih Banyak, Lampung Tengah tahun 2022. Penelitian ini berjenis survey analitik dengan menggunakan design cross sectional. Sampel dalam penelitian ini 30 perawat UGD di Puskesmas Seputih Banyak. Penelitian ini menggunakan analisis dengan uji chi square, menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan initial assessment dengan p-value 0,003. Diharapkan perawat UGD dapat meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya sebagai upaya memberikan pelayanan terbaik dalam pelaksanaan initial assessment.
Kata kunci : Perawat UGD, *Initial asessment*.

PENDAHULUAN

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-undang No. 38 Tahun 2014 tentang Pelayanan Keperawatan). Pada pelayanan gawat darurat diperlukan initial assessment, sebagai penilaian prioritas pasien untuk memberikan penanganan dengan segera sesuai kondisi kegawatan

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

pasien, sebagai dasar penentuan triase, penilaian ini harus di lakukan dengan cepat dan tepat, tetapi pelaksanaan initial assessment belum bisa dilaksanakan dengan baik, sehingga untuk memberikan prioritas tindakan tidak tepat dengan kegawatan pasien.

Pelayanan keperawatan gawat darurat tidak hanya di lakukan di rumah sakit, tetapi juga dapat di lakukan di puskesmas yang memiliki fasilitas UGD dan rawat inap, berdasarkan Permenkes RI Nomor 47 Tahun 2018 disebutkan bahwa setiap fasilitas pelayanan kesehatan harus melakukan penanganan kegawatdaruratan intrafasilitas pelayanan kesehatan dan antara fasilitas pelayanan kesehatan. Fasilitas pelayanan kesehatan sebagaimana yang dimaksud adalah puskesmas, klinik, tempat praktek mandiri dokter, tempat praktek mandiri tenaga kesehatan lain dan rumah sakit untuk memberikan pelayanan pada pasien-pasien yang datang dalam kondisi terancam nyawanya atau dalam keadaan darurat memerlukan penanganan yang cepat dan tepat, memberikan pertolongan pertama pada pasien gawat darurat, menetapkan diagnosis dan upaya penyelamatan jiwa, mengurangi kecacatan dan kesakitan pasien sebelum dirujuk (Kemenkes, 2011).

Pelayanan gawat darurat di puskesmas sangat di butuhkan terutama karena akses yang dekat dengan masyarakat, khususnya di Puskesmas Seputih Banyak sangat di butuhkan masyarakat karena banyak kasus gawat darurat kecelakaan, keracunan, penyakit kronis/akut, dimana waktu menjadi sangat penting untuk menentukan keselamatan pasien dan mencegah perburukan, sehingga di perlukan juga tenaga perawat yang mampu melayani dengan cepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan gawat darurat di puskesmas.

Jenis pelayanan Gawat Darurat di UGD Puskesmas Seputih Banyak yaitu : pemeriksaan, diagnose, terapy, konseling, rawat inap, rujukan, dan layanan ambulance 24 jam, untuk pelaksanaan *initial asessment* di puskesmas Seputih Banyak belum sesuai dengan standar operasional prosedur/SOP *Initial asessment*, setiap pasien yang datang ke UGD dengan kasus gawat darurat tindakan yang dilakukan awal adalah pemasangan infus dan jika sesak dilakukan pemasangan oksigen, sebelum dilakukan pengkajian/*initial asessment*.

Initial assessment dibagi menjadi 2 fase yaitu *Primary Survey* dan *Secondary Survey*, tujuan dari *Primary survey* adalah untuk menangani masalah yang mengancam nyawa yang harus segera diidentifikasi dengan cepat melalui penilaian ABCDE (*Airway, Breathing, Circulation, Disability, dan Exposure*). Sedangkan tujuan *Secondary survey* adalah untuk mengidentifikasi semua penyakit dan cidera atau masalah yang berkaitan dengan keluhan pasien FGHI (*Fulset of vitals, Give comfort measures, History and head to toe assessment, Inspect posterior surfaces*). Teknik pelaksanaan *primary survey* yaitu pada menit pertama melihat penampilan umum pasien, kemudian memeriksa dengan cepat fungsi vital dengan sistematika ABCDE. Sedangkan teknik pelaksanaan *secondary survey* yaitu meliputi pengukuran tanda-tanda vital, penilaian nyeri, pemeriksaan kondisi umum menyeluruh dari ujung kepala sampai kaki (Howard & Steinmann, 2010).

Pada penanganan pasien Gawat darurat di *UGD* terdapat filosofi *Time Saving is Life Saving*, yang berarti bahwa waktu sangat menentukan dalam meyelamatkan nyawa seseorang, hal ini

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

dikarenakan bahwa pasien dapat kehilangan nyawa dalam hitungan menit saja, kebutuhan akan respon time dalam pelaksanaan *Initial asessment* sangat berperan penting mulai sejak awal pasien datang sampai pasien di pindahkan dari UGD (dirujuk atau pindah ke ruang perawatan), pelaksanaan *initial asessment* yang kurang baik akan berdampak pada meningkatnya angka kematian dan angka kesakitan kasus gawat darurat di *UGD*.

Survey pendahuluan telah diketahui bahwa data kunjungan di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah pada tahun 2018 sebanyak 96 pasien dan tahun 2019 sebanyak 120 pasien, sedangkan jumlah kasus kematian pada tahun 2018 adalah 7 dan tahun 2019 adalah 12 kasus dari data tersebut terlihat bahwa jumlah kunjungan pasien meningkat diikuti dengan angka kematian yang juga meningkat.

Ditemukan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja di rumah sakit terutama motivasinya. Motivasi yang dimiliki oleh perawat menentukan kualitas performa yang akan ditampilkan dalam mengasah kemampuan, tanggung jawab maupun bekerja, baik motivasi intrinsik ataupun ekstrinsik.

Motivasi kerja merupakan besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Hasil wawancara terhadap 5 dari 20 orang perawat UGD menyatakan, mereka belum biasa melaksanakan *initial asessment* dengan baik di karenakan kurang tersedianya sarana dan prasarana, team work yang belum terjalin dengan baik antar petugas dan motivasi kerja perawat yang masih kurang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simpliana Rosa (2017) menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan pelaksanaan dokumentasi yang lengkap di ruang Bogenvile RSUD Mgr. GabrielManek, SVD Atambua. Berdasarkan uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan Pv = 0,001. Nilai (r) = 0,626 menunjukkan tingkat korelasi kuat sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin baik motivasi perawat, maka semakin baik pula pelaksanaan dokumentasi pengkajian yang akurat/lengkap.

Berdasarkan data pra survey di UGD Puskesmas Seputih Banyak terkait pelaksanaan *initial asessment*, peneliti mengamati bahwa pelaksanaan *initial asessment* belum optimal, dari 20 orang petugas yang di amati terkait pelaksanaan *initial asessment* didapatkan hasil sebagai berikut : petugas terkategori kurang baik berjumlah 16 orang sedangkan 4 orang sudah melaksanakan dengan baik sesuai standar operasinal prosedur pelaksanaan *initial asessment*.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja Perawat UGD dengan Pelaksanaan *Initial asessment* di UGD Puskesmas Seputih Banyak".

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di UGD Puskesmas Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022 sebanyak 30 orang. Teknik sampel yang digunakan *total sampling*. Penelitian dilakukan pada

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

periode Bulan Mei sampai dengan Juni tahun 2022. Teknik analisis menggunakan uji *Chi-Square* (X2) dengan derajat kepercayaan 95% dan alpha (α) 5%. Jika p value ≤ 0,05, artinya ada hubungan bermakna secara statistik atau Ha diterima. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program komputer.

HASIL

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja Perawat di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022.

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	10	33.3
Cukup	6	20
Baik	14	46.6
Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui sebagian besar motivasi kerja perawat dengan kategori baik sebanyak 14 orang (46,6%)

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pelaksanaan *Initial asessment* di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022

Initial asessment	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	7	23.3
Baik	23	76.6
Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui sebagian besar pelaksanaan *initial asessment* dengan kategori baik sebanyak 23 orang (76,6%)

Analisa Bivariat

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan *Initial asessment* di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022.

Motivasi Kerja	Pelaksanaan *Initial asessment*				Total		*P Value*
	Kurang		Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Kurang	7	70,0	3	13,0	10	100	0,003
Cukup	0	0	6	26,1	6		
Baik	0	0	14	60,8	14	100	
Total	7	23,3	23	76,6	30	100	

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa *p-value* yaitu 0.003<0,05 (*p-value* < 0,05), sehingga Ha diterima yang menunjukan bahwa terdapat Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan *Initial asessment* di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022.

.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Hasil analisa univariat pada variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa responden dengan status Motivasi Kerja kategori kurang sebanyak 10 responden (33,3%), kategori cukup sebanyak 6 orang (20%), dan responden dengan kategori baik sebanyak 14 orang responden (46,6%).

Motivasi yang tinggi memberikan dampak bagi seorang perawat dalam melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah. Nursalam (2015) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

memotivasi) yang sifatnya intrinsic meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan, sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan yang sifatnya ekstrinsik adalah kebijakan perusahan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan kerja dan keamanan.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi pekerjaan dan proses pelaksanaan *initial asessment* sesuai dengan standar SOP. Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi dengan pelaksanaan *initial asessment* di UGD Puskesmas Seputih Banyak.

Menurut Kurniadi, 2013 motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan. Hasil uji *spearman* di atas juga sesuai dengan teori Hezberg dimana motivasi terdiri dari faktor intrinsik dan ektrinsik, misalnya tanggung jawab, prestasi dan pengakuan dan kemajuan yang ingin dicapai yang timbul dari dalam diri sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik antara lain hubungan interpersonal saat bekerja, teknik supervise/pengarahan, budaya kerja, gaji/ kompetensi yang diterima. Ketika responden berada pada suatu kondisi dimana ada sesuatu yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku untuk melaksanakan suatu pekerjaan mencapai tujuan maka motivasi itu akan timbul pada diri perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simpliana Rosa (2017) yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Dokumentasi Pengkajian Di Ruang Bogenvile RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki Motivasi kerja dengan kategori Baik sebanyak 12 responden (48,0%).

Peneliti berpendapat bahwa tingkat motivasi kerja yang baik dapat mengaplikasikan atau mempunyai perilaku yang terampil dalam pelaksanaan *initial asessment* pada pasien gawat darurat. Dalam penelitian ini perawat dengan motivasi kerja yang baik memiliki perilaku yang terampil dalam pelaksanaan *initial asessment*. Dari hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja akan melaksanakan initial assessment dengan baik juga.

Pelaksanaan *Initial asessment*

Hasil analisa univariat pada variabel pelaksanaan *Initial asessment* diketahui bahwa sebanyak 30 responden penelitian, responden dengan status kurang sebanyak 7 orang responden (24,6%) dan responden dengan status baik sebanyak 23 responden (76,6%).

Initial asessment sering dikatakan pemeriksaan primer yang mana merupakan pemeriksaan yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mengancam nyawa seseorang/korban, dimana pemeriksaan primer ini mencakup beberapa hal antara lain : memastikan keselamatan, mengecek respon, mencari bantuan, menilai jalan napas, menilai napas (breathing), menilai sirkulasi atau kompresi dada, menilai status neurologis atau tingkat kesadaran, serta memeriksa atau mengevaluasi keadaan korban, (Hidayah, 2017)

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Plasay dan IK Wijaya (2022) yang meneliti Hubungan Pengetahuan Perawat dengan Pelaksanaan Primary Survey Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Makassar, menunjukkan bahwa dari 26 responden terdapat 15 responden (57,7%) perawat yang pengetahuannya baik, diantaranya 12 responden (46,2%) perawat yang terampil dalam pelaksanaan primary survey dan sebanyak 3 responden (11,5%) perawat yang kurang terampil dalam pelaksanaan primary survey. Sementara 11 responden (42,3%) perawat yang pengetahuannya kurang, 8 responden (30,8%) diantaranya perawat yang kurang terampil dalam pelaksanaan primary survey, sedangkan 3 responden (11,5%) perawat yang terampil dalam pelaksanaan primary survey.

Menurut pendapat peneliti *initial asessment* dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantara faktor tersebut adalah motivasi kerja, semakin baik motivasi kerja petugas maka akan semakin baik pada proses pelaksanaan *initial asessment.*

Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan *Initial asessment*

Hasil uji statistik menggunakan *uji chi square* diketahui bahwa terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Intial Asessment di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022 dengan *p-value* yaitu 0.003.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkain kegiatan yang mengarah tercapainya suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2009). Salah satu bentuk motivasi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang optimal adalah motivasi yang berasal dari individu itu sendiri yang mendorong dirinya menjadi produktif (Hasibuan, 2005). Motivasi merupakan sebuah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja.

Seseorang bersedia melakukan pekerjaan apabila motivasi yang mendorong cukup kuat. faktor yang menyebabkan kepuasan atau yang memotivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan terutama motivasi instrinsik adalah prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan (Sartika, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumariyem (2015) bahwa motivasi dengan kepatuhan perawat dalam praktik hand hygiene dengan menggunakan rumus Spearmen’s Rho diperoleh nilai p< 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0.559 menunjukkan ada hubungan yang bermakna, dengan sifat korelasi memiliki keeratan yang kuat. Penelitian lain oleh Chrysmadani (2011) yang menyatakan dalam penelitiannya didapatkan hasil analisa uji statistik Spearman’s Rank Corelation didapatkan ada hubungan motivasi dengan kepatuhan perawat di RS Graha Husada Gresik.

Menurut pendapat peneliti motivasi kerja petugas dalam melakukan pelaksanaan initial assessment di UGD Puskesmas Seputih Banyak dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi pelaksanaan *initial asessment* yang baik dan kuesioner motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *initial*

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

asessment. Motivasi kerja yang semakin tinggi akan menjadikan petugas UGD mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini sama dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan intial asessment yang tinggi akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Begitu pun sebaliknya apabila motivasi perawat rendah akan menghasilkan pelayanan keperawatan yang buruk.

SIMPULAN

Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik sebanyak 14 responden (46,6%). Sebagian besar responden melakukan pelaksanaan initial asessment baik sebanyak 23 responden (76,6%). Terdapat hubungan antara Motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan initial asessment di UGD Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2022 dengan p-value 0,003.

SARAN

Bagi Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah untuk dapat memberikan sarana dan prasarana yang mendukung untuk meningkatnya motivasi kerja petugas sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik dalam pelaksanaan initial assessment

DAFTAR PUSTAKA

Chrysmadani E.P. 2011. *Kepatuhan Perawat dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri Dasar (Handscoon dan Masker) Di Rumah Sakit Graha Husada Gresik*

Hasibuan, *S.P Malayu*. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Hidayah, N & Amin, M.K. 2017. *PKU Bagi Emergency Rescue Team (ERT) untuk Mengatasi Kondisi Gawat Darurat Melalui Basic Life Support (BLS).*

Howard, P.K & Steinmann, R.A. 2010. *Sheehy's Emergancy Nursing : Principles and Practice*. Elsevier Mosby

Kementerian Kesehatan. 2011. *Pusat Data dan Informasi. Profil Kesehatan Indonesia*

Kurniadi, Anwar. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Perspektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi.* Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018. *Tentang Pelayanan Kegawatdaruratan.* *https://yankes.kemkes.go.id/unduhan/fileunduhan_1661490033_323814.pdf*

Plasay M, Wijaya IK. 2022. *Hubungan Pengetahuan Perawat dengan Pelaksanaan Primary Survey Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Makassar*

Rosa, Simpliana. 2017. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan*

Volume 1 No 2 2023 **E-ISSN : 3025-6291**

Dokumentasi Pengkajian Di Ruang Bogenvile RSUD MGR Gabriel Manek, Atambua

Sartika, Dian Ayu. 2017. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Di PTPN XII Daerah Kendeng Lembu-Glenmore)*

Sumariyem, Quirina. Syaifudin. 2015. *Hubungan Motivasi dan Kepatuhan Perawat dalm Praktik Hand Hygiene di Ruang Cendana Irna I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.*

Undang-undang No. 38 tahun 2014 *tentang Pelayanan Keperawatan*. https://peraturan.go.id/id/uu-no-38-tahun-2014