

REpubLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

# SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202347500, 21 Juni 2023

## Pencipta

Nama : **Vitri Dyah Herawati, M.Kep, Indriyati, M.Kep dkk**  
Alamat : **Sayuran RT 05/09 Kel. Kartasura, Kec. Kartasura, Kab.Sukoharjo 57167, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57167**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**

## Pemegang Hak Cipta

Nama : **Universitas Sahid Surakarta**  
Alamat : **Jalan Adi Sucipto 154 Jajar Laweyan Solo, Surakarta (solo), JAWA TENGAH 57144**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**  
Jenis Ciptaan : **Booklet**  
Judul Ciptaan : **Timbang Terima Melalui Coaching Keperawatan**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : **21 Juni 2023, di Surakarta (solo)**  
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia  
Jangka waktu perlindungan : **Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak Ciptaan tersebut pertama kali dilakukan Pengumuman.**  
Nomor pencatatan : **000480435**

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.  
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto  
NIP. 196412081991031002

## Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

## LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Vitri Dyah Herawati, M.Kep	Sayuran RT 05/09 Kel. Kartasura, Kec. Kartasura, Kab.Sukoharjo 57167
2	Indriyati, M.Kep	Bonangan Rt 003 Rw 008 Baturan Colomadu
3	Sutrisno, M.Kep	Jagalan Rt 3 Rw 1 Tawangmangu



# **TIMBANG TERIMA MELALUI COACHING KEPERAWATAN**



**Disusun Oleh:**

**Vitri Dyah Herawati, S.Kep., Ns., M.Kep**

**Indriyati, S.Kep., Ns., M.Psi**

**Sutrisno., S.Kep., Ns., M.Kep**

**2023**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan anugerah-Nya, kami bisa menyelesaikan *booklet* tentang peningkatan timbang terima dengan SBAR melalui Coaching keperawatan.

Penyusunan Modul Pelatihan Peningkatan Timbang Terima Melalui Coaching Keperawatan bertujuan agar kepala ruang mampu melaksanakan metode bimbingan coaching dengan benar dan sebagai panduan standar Kepala ruang agar mampu melakukan bimbingan dengan menggunakan metode coaching terhadap pelaksanaan komunikasi SBAR pada timbang terima perawat pelaksana dalam pelaksanaan komunikasi SBAR pada timbang terima. *Booklet* ini berisi informasi tentang konsep dasar coaching, konsep dasar coaching GROW, konsep dasar SBAR pada timbang terima.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam pembuatan *booklet* ini. Akhir kata, semoga *booklet* ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Juni 2023

Penulis

---

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>1</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>2</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>1. Identitas Pemilik Booklet .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Apa itu Coaching?.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Konsep dasar coaching GROW.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Metode Pelatihan.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Materi 1 Membangun dialog .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Materi II Mindset coaching.....</b>	<b>10</b>
<b>7. Materi III Mengajukan pertanyaan dalam Coaching.....</b>	<b>11</b>
<b>8. Materi IV Langkah coaching dalam meningkatkan kualitas timbang terima dengan SBAR.....</b>	<b>12</b>
<b>9. Materi V Mendiagnosa Permasalahan.....</b>	<b>14</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>32</b>

**IDENTITAS PEMILIK *BOOKLET***

<b>NAMA</b>	
<b>UMUR</b>	
<b>JENIS KELAMIN</b>	
<b>ALAMAT RUMAH</b>	
<b>NO.TELP/HP</b>	

## **APA ITU COACHING?**

**Coaching yaitu siapa yang menentukan tujuan yang hendak dicapai. Coaching tidaklah suatu cara untuk mengajari atau memberikan petunjuk.**

**Coaching melatih seseorang untuk bisa menghasilkan performa secara lebih baik lagi.**

**Coaching tidaklah training yang biasanya berbentuk kelas. Coaching tidak mentoring dan tidak pula konseling atau terapi. Coaching ini lebih mengarah pada memfasilitasi lewat bertanya memberikan feedback dan juga**

berperan menjadi seorang ahli.

Inti dari coaching adalah memperdayakan orang dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan diri, dan perbaikan kinerja.





## **KONSEP DASAR COACHING GROW:**

**Keterampilan manajer keperawatan sudah digunakan untuk menilai dan mengembangkan kompetensi staf. Model bimbingan coaching mengidentifikasi masalah dengan membuat tujuan dan solusi terpilih yang akan digunakan hal ini bertujuan untuk membangun self efficiency dan meningkatkan kinerja coachee.**

**Tujuan yang ditetapkan harus sesuai dengan tujuan organisasi. Metode coaching yang akan digunakan dengan model GROW (Goals, Reality, Option, Wrap-up).**

**G = Goals (tujuan) Tujuan apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut**

**R = Reality (realitas) Permasalahan yang dilamai, apa yang sudah dilakukan untuk menyelesaikan masalah**

**O = Option ( pilihan) Pilihan-pilihan yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah**

**W = Wrap-up (ringkasan) Pilihan langkah yang paling kuat yang akan dilakukan.**



## **METODE PELATIHAN :**

**Pelatihan metode bimbingan coaching terdiri dari enam langkah yaitu:**

1. Ice break
2. Membangun dialog
3. Membangun mindset coaching
4. Mengajukan pertanyaan dalam coaching
5. Langkah-langkah coaching
6. Mendiagnosa permasalahan

## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat : Aula

Waktu : 45 menit

Peserta

Sesi ke-1

A. Tujuan : menjalin hubungan baik antara peneliti, pelatih dan peserta

B. Topik : ice break

C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

D. Proses Pelaksanaan

Fase Kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelask an kepadapeserta sesi kegiatan yang akan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan

	dilakukan	
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik: Pre test Membuat komitmen proses pelatihan	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembarkerja yang telah disediakan

## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat :

Waktu :

Peserta :

Sesi ke-2

A. Tujuan : peserta mampu memahami dan melakukan dialog konstruktif

B. Topik : membangun dialog

C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

### D. Proses Pelaksanaan

Fase Kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesikegiatan yang akan Dilakukan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan

Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik: Konsep dialog konstruktif dalam coaching Pentingnya dialog konstruktif dalam proses coaching	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran peserta melakukan dialog konstruktif
Penutup	Memberikan feedback dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah disediakan



## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat :

Waktu :

Peserta :

Sesi ke-3

- A. Tujuan : Peserta mampu bersikap dan membentuk sikap open mine
- B. Topik : coaching mindset
- C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

### D. Proses Pelaksanaan

Fase Kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesikegiatan yang akandilakukan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik: Konsep mindsetuntuk open minedalam coacing Unsure-unsur coaching mindset Pentingnya	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran

	bersikap open mine dalam proses Coaching	
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah disediakan.

## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat :

Waktu :

Peserta :

Sesi ke-4

A. Tujuan : Peserta mampu menyusun pertanyaan efektif dalam coaching

B. Topik : mengajukan pertanyaan dalam coaching

C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

### D. Proses Pelaksanaan

Fase Kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik: Membuat pertanyaan yang	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran

	singkat Membuat pertanyaan yang focus Membuat pertanyaan yang relevan Membuat pertanyaan yang membangun Memberikan feedback kepada kepala ruang	peserta membuat pertanyaan yang singkat, focus, relevan dan membangun dalam lembar kerja yang tela disediakan
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisi lembar kerja yang telah disediakan

## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat :

Waktu :

Peserta :

### Sesi ke-5

A. Tujuan : Peserta mampu melakukan proses coaching

B. Topik : langkah-langkah coaching

C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

### D. Proses Pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik: Menggali masalah kinerja secara professional dalam pelaksanaan SBAR pada timbang terima (handover)	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran peserta memahami masalah yang

	Menggali penyebab masalah tidak optimalnya pelaksanaan SBAR pada timbang terima Alternative pemecahan masalah Membangun rencana tindakan spesifik untuk meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima (handover)	muncul terkait dengan pelaksanaan SBAR pada timbang terima peserta mencari alternative pemecahan masalah dan membuat rencana tindakan dalam lembar kerja yang telah disediakan peserta melakukan proses coaching
Penutup	Memberikan feed back dan Reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembarkerja yang telah disediakan

## SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan meningkatkan kualitas SBAR pada timbang terima melalui coaching keperawatan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Tempat :

Waktu :

Peserta :

Sesi ke-6

A. Tujuan : Peserta mampu menyimpulkan masalah yang muncul dari pelaksanaan SBAR pada timbang terima

B. Topik : mendiagnosa masalah

C. Metode : - Reflektive learning  
- Problem base learning  
- Feed back  
- Penulisan lembar kerja

D. Proses Pelaksanaan

Fase Kegiatan	Proses Pembelajaran	Aktifitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	Mendengarkan penjelasan Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topik:	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap

	Menyimpulkan masalah yang muncul seperti role ekspektation, kemampuan (ketrampilan dan pengetahuan), design pekerjaan, lingkungan kerja, masalah motivasi	pembelajaran peserta menyimpulkan masalah yang muncul dalam pelaksanaan SBAR pada timbang terima dalam lembar kerja yang telah disediakan
Penutup	Memberikan feed back dan Reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen Pelatihan

#### E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembarkerja yang telah disediakan



## DAFTAR PUSTAKA

1. WHO. *Communication During Patient Hand-over*.2007. Diperoleh 8 November 2016. Dari:<http://www.who.int/patientsafety/solutions/patientsafety/PS-Solution3.pdf>
2. Febre, J. *Smart Nursing. Pengembangan dan Peningkatan kerja Keperawatan*. Yogyakarta : Pall Mall.2010
3. Alvarado, K., Lee, R., Christoffersen, E.,Fram,N.,Boblin, S., poole, N, *Transfer of accountability : Transforming shif handover to enhance parient safety. Health care Quarterly*. Special Issue 2006: (9): 75-79
4. Supinganto,dkk. 2015. Identifikasi Komunikasi Efektif *SBAR (Situation, Background, Assesment, Recommendation) Di RSUD Kota Mataram*.
5. Clark, E.,Squire,S .,heyme.,A.,Mickle.,M.E.,petre, E.,the PACT project : *Improving Communication of*

- handover* . *Journal of Advance Managemen.* 2009: 19 (11): 125-27
6. Riesenber, A, L., Leitzsch, J.,& Cunningham, M.,*Nursing handoffs : A system review of the literature :surprisingly little is know about what constitutes best practice.* American Journal of Nursing. 2010: 110 (4): 24-34
  7. Cristie, P ,Robinson H, *Using a Communication from Work at Handover to Boust Patient Outcomes.* *Nursing Times.* 105. 2009. 13-15
  8. Angood, *Why the Joint commission cares about handoffs strategy,* Forum : Reducing Risk During Handoffs, 2007 : 25 (1) : 5-7
  9. Field, T. Kathleen, J. Donovan, J, Harrold, L. (2011). *Randomized Trial of a Warfarin Communication Protocol for Nursing Homes: an SBAR-based Approach . The American Journal of Medicine.* Vol 124 No 2. 7(1) 179e1-179e7.
  10. Kok EJ. *Coaching Genius.* pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama; 2015.

11. Stephen Neale LS-A and LW. *Emotional Intelligence Coaching Improving Performance for Leaders, Coaches and the Individual*. London and Philadelphia: Kogan Page; 2009.
12. Passmore J. *An Integrative Model for Executive Coaching*. *Consult Psychol J Pract Res*. 2007;59, No. 1:68-78. doi:10.1037/1065-9293.59.1.68.
13. McNamara MS, Fealy GM, Casey M, et al. *Mentoring, coaching and action learning: interventions in a national clinical leadership development programme*. *J Clin Nurs*. 2014;23, 2533–2. doi:10.1111/jocn.12461.
14. Subramaniam A, Silong AD, Uli J, Ismail IA. *Effects of Coaching Supervision, Mentoring Supervision And Abusive Supervision On Talent Development Among Trainee Doctors In Public Hospitals: Moderating Role Of Clinical Learning*

- Environment*. BMC Med Educ. 2015;15:129. doi:10.1186/s12909-015-0407-1.
15. Serio JJ. *Using Coaching To Create Empowered Nursing Leadership To Change Lives*. Contin Educ Nurs. 2014. doi:10.3928/00220124-20140103-14.
  16. Nurhayani S. Hubungan Karakteristik Perawat Pelaksana Dengan Kemampuan Kepala Ruang Melakukan Bimbingan (Coaching) Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Jakarta. tidak dipublikasikan. 2011.
  17. Chyntia B. *The Effect Of Coaching On Nursing Manager Leadership Of Unit Base Performance Improvement: Exploratory Case Study*. 2013. [Uknowladge@lsv.uky.edu](mailto:Uknowladge@lsv.uky.edu).
  18. Velji, Velji, G, Baker, Fancott. (2008). Efektivitas sebuah Alat Komunikasi S-BAR diadaptasi untuk pengaturan rehabilitasi, Healthcare Quarterly, 11(Sp) 2008: 72-79, <http://www.longwoods.com/content/19653>, diakses tanggal 28 Mei 2012
  19. Capital Health. (2011). *Quality Improvement Tool*, <http://www.cdha.nshealth.ca/quality/ihTools.html>, diakses 5 mei 2012

20. Friesen, A.,M., White, V,S.,& Byers,F,,*Handoffs : Implication for Nurses*,2010. Diperoleh 5 Januari 2017, dari <http://w.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK2649/>
21. Lardner, R. *Effective Shift Handover : a literature review*, 1996, diperoleh 13 desember 2016. Dari: <http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/1996/oto9603.pdf>
22. Kok EJ. *Coaching Genius*. pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama; 2015.
23. Australian commission on safety and Quality in health care (ACSQHC). Diperoleh 22 januari 2017. Dari : <http://www.health.qld.gov.au/ohsa/docs/4-3acsqhc-v3.pdf>
24. Sastroasmoro, Sudigdo prof.Dr.dr&Ismael Sofyan,Prof D.Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis. 5<sup>th</sup> ed. Jakarta : Sagung Seto :2014
25. Batson VD, Yoder LH. *Managerial Coaching: A Concept Analysis. J Adv Nurse.* 2012;68(7). doi:10.1111/j.1365-2648.2011.
26. Hariyanto B. Pengaruh Pelatihan Supervisi Kepala Ruangan terhadap kemampuan Supervisi Kepala Ruangan di RSUD Solok, Padang : Universitas Andalas Padang :2012

27. Randmaa et.al. *SBAR Improves Communication and Patient Safety climate and Decrease Incident Reports due to Communication Errors in An Anaesthetic Clinic : A Prospective Intervention Study*.BMJ Open, 4.1.2013. 1-9
28. Calalang,V.H.,& Javier. *Effective Communication and Patient Safety*. Diperoleh 4 Januari 2016. Dari: <http://www.bellaonline.com/articles/art46170.asp>
29. Alligood MR and AMT. *Nursing Theorist and Their Work*. sixth edit. Philadelphia: Elsevier Mosby; 2012.

