

LAPORAN AKHIR PROYEK PERUBAHAN

**OPTIMALISASI PELAYANAN KESEHATAN MELALUI
PELATIHAN BAGI PERAWAT DI RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TINGKAT III PALU**



Oleh :

KARTINI S.Kep

NOSIS:20180307

**PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV POLRI
ANGKATAN XXXV TAHUN 2018**

**PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI (PUSDIKMIN)
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
BANDUNG**

2018

FORMULIR PENILAIAN MENTOR/COACH

PENJELASAN MENTOR/COACH TENTANG
KEMAMPUAN PESERTA DALAM MELAKSANAKAN
PROYEK PERUBAHAN

Nama Peserta Diklatpim Tk IV : KARTINI S.Kep
Nomor Siswa : 201803070823

Saya menilai peserta dengan nama KARTINI S.Kep. Nomor Siswa 201803070823
Sangat Mampu/Mampu/Kurang Mampu/Tidak Mampu melaksanakan proyek
Perubahan dengan penjelasan sebagai berikut:

- laporan akhir sdh ada capaian PR
- jbr. mampu mendiskusikan dengan
sujudnya di kas celing
- penyataan dengan capaian
- Siap Semat

Bandung, Juli 2018

COACH


Drs. BISRI MUSTOFA, M.MPd
PEMBINA NIP 196307121996031001

FORMULIR PENILAIAN MENTOR/COACH

**PENJELASAN MENTOR/COACH TENTANG
KEMAMPUAN PESERTA DALAM MELAKSANAKAN
PROYEK PERUBAHAN**

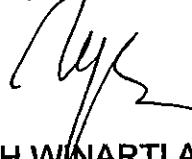
Nama Peserta Diklatpim Tk IV : KARTINI S.Kep
Nomor Siswa : 201803070823

Saya menilai peserta dengan nama KARTINI S.Kep. Nomor Siswa 201803070823 Sangat Mampu/Mampu/Kurang Mampu/Tidak Mampu melaksanakan proyek Perubahan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Proyek Perubahan dapat diselesaikan dengan baik dalam kurun waktu 1 60 hari.
2. Pelatihan BHD yang dilaksanakan memberi manfaat yang sangat baik bagi peningkatan ketrampilan dan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
3. Proyek ini dapat terlaksana dengan baik tidak terlepas dari arahan mentor dan pimpinan serta dukungan dan peran Personil Rumah Sakit Bhayangkara Palu.

Palu, Juli 2018

Mentor



NI NENGAH WINARTI Amd.Kep
PENATA NIP 197911192002122004

**LEMBAR PENGESAHAN/PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR
DALAM RANGKA MENGIKUTI DIKLAT PIM TK. IV TA. 2018**

Nama : KARTINI,S.Kep
NIP : 198412052006042001
Pangkat/Golongan : Penda Tingkat I / III b
Jabatan : Kaurdiklit Subbag Binfung
Tempat/TTL : Malonas 05 Desember 1984
Nosis : 201803070823
Tanggal persetujuan : Juli 2018

Judul : **OPTIMALISASI PELAYANAN KESEHATAN
MELALUI PELATIHAN BAGI PERAWAT DI
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III
PALU**

Palu, Juli 2018

MENTOR



NI NENGGAH WINARTI,Amd.Kep
PENATA NIP 197911192002122004

PROJECT LEADER



KARTINI,S.Kep
PENDA TK.I 198412052006042001

COACH



Drs BISRI MUSTOFA,M.MPd
PEMBINA NIP196307121996031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur project leader sampaikan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga project leader dapat menyelesaikan laporan akhir dalam rangka mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Polri TA.2018 dengan judul proyek perubahan **“OPTIMALISASI PELAYANAN KESEHATAN MELALUI PELATIHAN BAGI PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III PALU”**.

Keberhasilan dalam penyusunan laporan akhir ini berkat adanya bimbingan dari mentor, coach dan berbagai pihak secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, project leader mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- Karumkit Bhayangkara Palu AKBP dr.I Made Wijaya Putra SP.PD yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. IV.
- Wakarumkit Bhayangkara Palu Kopol Pradiptya Mahayana SKM yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dalam mengikuti Diklatpim Tk. IV.
- Kasubbag Binfung Rumkit Bhayangkara Palu Penata Ni Nengah Winarti Amd.Kep selaku Mentor yang telah memberikan dukungan, arahan dan motivasi dalam mengikuti Diklat Pim Tk.IV.
- Para Pama , Bintara dan Pns Polri serta TKK Rumah Sakit Bhayangkara Palu yang telah memberikan dukungan dalam menyusun dan Implementasi proyek Perubahan dalam bentuk Tim Efektif.
- Kepala Pusat pendidikan administrasi Polri Bandung yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklatpim Tk. IV.
- Coach Pembina DRS.Bisri Mustofa,MM.PD yang telah berupaya memberikan dorongan dan motivasi untuk proyek Perubahan peserta Diklat Pim Tk .IV.
- Para Gadik, Patun dan Coach di lingkungan Pusdkimin Polri Bandung yang telah memberikan materi dan kesempatan untuk mengikuti Diklatpim Tk. IV.
- Suami dan keluarga yang telah mendukung secara moril dan materil untuk mengikuti Diklat Pim Tk. IV.

Semoga laporan akhir dalam mengikuti Diklat PIM Tk. IV ini dapat bermanfaat bagi project leader, coach, mentor dan instansi Polri khususnya pada Rumah Sakit Bhayangkara Palu.

Palu, Juli 2018
PROJECT LEADER



KARTINI, S.Kep
PENDA TK.I NIP 198412052006042001

BERITA ACARA
SERAH TERIMA PROYEK PERUBAHAN
BERUPA DOKUMEN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PELATIHAN BHD
SERTA SERTIFIKAT PELATIHAN BHD IN HOUSE TRAINING BAGI PERAWAT

Pada hari ini Jumat, tanggal 29 juni dua ribu delapan belas (29/06/2018) pukul 10.00 WITA, saya :-----

KARTINI,S.Kep-----

Pangkat PENDA TK I Nip 198412052006042001 Jabatan KAUR DIKLIT SUBBAG BINFUNG RUMKIT BHAYANGKARA PALU, telah menyerahkan dokumen berupa :

" STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR SERTA SERTIFIKAT PELATIHAN BHD "

Dokumen tersebut diatas diserahkan kepada :

Nama : PRADIPTYA MAHAYANA,AMK.SKM-----

Pangkat/NRP : KOMPOL / 77071357 -----

Jabatan : WAKARUMKIT BHAYANGKARA PALU-----

Bahwa dalam penyerahan dokumen tersebut disaksikan oleh :-----

1.PENATA NI NENGAH WINARTI,Amd.Kep NIP 197911192002122004 (Kasubbag Binfung Rumkit BhayangkaraPalu) -----

2.PENGDA ANDI RINI ANGGRIANI S.Farm NIP 198601142014122002 (Staf Rumkit Bhayangkara Palu)-----

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan untuk menguatkan yang menerima, menyerahkan dan yang menyaksikan penyimpanan dokumen tersebut diatas membubuhkan tandatangannya dibawah ini.

Yang menyerahkan,



KARTINI,S.KEP

PENDA TK.I NIP 198412052006042001

Yang menerima,

WAKARUMKIT BHAYANGKARA PALU



PRADIPTYA MAHAYANA,AMK.SKM

KOMPOL NRP 77071357

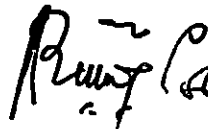
Saksi



NI NENGAH WINARTI,Amd.Kep

PENATA NIP 197911192002122004

Saksi



ANDI RINI ANGGRIANI,S.Farm

PENGDA NIP 198601142014122002

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan/Persetujuan Laporan Akhir	
Kata Pengantar	
Berita acara serah terima prodak proyek perubahan	
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latarbelakang.....	1
1. Deskripsi kondisi umum (<i>Burning Flatfom</i>).....	2
2. Tujuan.....	3
3. Manfaat.....	3
B. Area Proyek Perubahan.....	4
1. Rasionalitas pemilihan/penetapan area proyek perubahan.....	4
2. Keterkaitan area perubahan dgn isu strategis organisasi.....	5
C. Ruang Lingkup.....	5
1. Internal (<i>output dan Outcomes</i>).....	5
2. Eksternal (<i>output dan Outcomes</i>).....	6
3. Output dan Outcame.....	6
D. Kriteria Keberhasilan	6
1. Indikator keberhasilan	6
2. Faktor kunci keberhasilan	7
BAB II: DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN	8
A. Roadmap atau milestone proyek perubahan	8
1. Kegiatan.....	8
2. Struktur tim kerja efektif.....	10

3. Perbandingan kondisi/keadaan :	11
a. Kondisi awal (sebelum proyek perubahan)	11
b. Kondisi/harapan/rencana (setelah proyek perubahan)	11
B. Analisis Stake Holder Internal	12
C. Strategi Komunikasi	14
D. Analisis stakeholder internal dan external	16
BAB III PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN	19
A. Pelaksanaan Tiap tahapan kegiatan	19
B. Capaian Proyek Perubahan/capaian target&jenis produknya /Realisasi	20
C. Kendala: Internal dan Eksternal	21
D. Strategi Mengatasi Kendala	21
E. Monitoring dan Evaluasi	21
BAB IV PENUTUP	25
A. KESIMPULAN	25
B. REKOMENDASI	26
DAFTAR LAMPIRAN	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen perubahan untuk birokrasi telah diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2012, selanjutnya dilengkapi dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2010 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2010-2014. Selanjutnya diatur lebih lanjut dengan aturan pelaksanaannya antara lain Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 10 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan, yang mendefinisikan manajemen perubahan merupakan pengelolaan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang lebih baik. Manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang terkena dampak proses perubahan.

Dari uraian tersebut diatas, maka tujuan penyelenggaraan Diklatpim tingkat IV adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural diberbagai jenjang yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing, menjadi pemimpin dan agen perubahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Peserta Diklatpim tingkat IV di harapkan mampu sebagai agen perubahan yang dapat

memberikan perubahan dan kontribusi positif untuk kemajuan organisasi. Hal ini sangat sejalan dengan semangat dari pelaksanaan Reformasi birokrasi dimana seluruh personel atau pegawai dituntut untuk menjalankan agenda reformasi Birokrasi yang berorientasi pada terwujudnya Pemerintahan yang bersih, transparan, efisien, efektif dan akuntabel, sehingga mampu mewujudkan pelayanan yang prima, baik pelayanan eksternal (Publik) maupun pelayanan internal organisasi.

1. Diskripsi kondisi umum (Burning Platform)

Sesuai Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 11 tahun 2011 tentang susunan organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia. Rumah Sakit Bhayangkara bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan Kedokteran Kepolisian untuk mendukung tugas operasional polri dan pelayanan kesehatan kepolisian bagi pegawai negeri pada polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima.

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu merupakan salah satu sarana kesehatan polri di wilayah Polda Sulteng yang memberikan pelayanan kesehatan dan dukungan kesehatan pada tugas operasional maupun pembinaan terhadap anggota Polri/Pns beserta keluarganya.

Pelayanan kesehatan tersebut saat ini sangat dirasakan kontribusinya oleh masyarakat Polri maupun umum, olehnya itu personil Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Palu di tuntut untuk memiliki kompetensi yang profesional sehingga masyarakat Polri/PNS, keluarga maupun masyarakat Umum dapat menerima pelayanan prima yang mana Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu saat ini belum memberikan

pelayanan yang optimal khususnya dibidang keperawatan, karena masih seringnya masyarakat mengeluhkan tentang kualitas pelayanan yang belum maksimal. Hal ini salah satunya disebabkan oleh belum optimalnya keterampilan perawat baik yang di dapat melalui pelatihan internal maupun eksternal. Maka dari itu saya sebagai Project Leader akan mengadakan Proyek Perubahan dengan Judul "Optimalisasi Pelayanan Kesehatan Melalui Pelatihan Bagi Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Palu".

2. TUJUAN PROYEK PERUBAHAN

Berdasarkan gambaran keadaan sekarang dari hasil diagnosa kebutuhan organisasi maka tujuan dari proyek perubahan ini dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Tujuan Jangka Pendek

- a) Terbitnya SOP Pelatihan BHD in house Training
- b) Terbitnya Sertifikat Pelatihan BHD bagi 30 Orang Perawat
- c) Terwujudnya peningkatan keterampilan keperawatan

2. Tujuan Jangka Menengah

Seluruh Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu telah memiliki sertifikat Pelatihan

3. Tujuan Jangka Panjang

- a) Terciptanya tenaga keperawatan yang berkompetensi
- b) Terselenggaranya pelayanan Kesehatan yang paripurna dan optimal bagi Anggota Polri, PNS dan keluarga serta Masyarakat umum.

3. MANFAAT PROYEK PERUBAHAN

Manfaat yang diperoleh dalam Proyek Perubahan ini antara Lain :

1. Manfaat Internal

- a) Dapat meningkatkan keterampilan perawat

- b) Dapat meningkatkan pelayanan kesehatan khususnya dibidang Keperawatan
- c) Dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh personil Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu
- d) Dapat memenuhi Persyaratan Akreditasi Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu

2. Manfaat External

- a) Masyarakat Polri, PNS dan keluarga serta masyarakat umum dapat memperoleh pelayanan perawatan yang prima.
- b) Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu menjadi pilihan utama dalam pelayanan kesehatan khususnya dibidang keperawatan bagi anggota Polri, PNS dan Keluarga serta Masyarakat umum.

B. AREA PROYEK PERUBAHAN

1. Rasional pemilihan / penetapan area perubahan (dukungan fakta dan data)

Proyek perubahan ini dibuat untuk mengatasi permasalahan– permasalahan pada bagian Subbag Binfung terutama dibagian Urdiklit yang tugasnya melaksanakan pendidikan, pelatihan penelitian, dan pengembangan. Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu masih banyak yang belum memiliki kompetensi yang maksimal di karenakan belum optimalnya pelatihan In house training dan kurangnya motivasi perawat dalam mengikuti Pelatihan external. Inovasi yang akan di buat adalah terciptanya pelayanan kesehatan yang optimal melalui pembuatan Standar Operasional Prosedur Pelatihan Bantuan Hidup Dasar dan Pelaksanaan Pelatihan BHD in house training.

2. Keterkaitan area perubahan dengan isu strategis (arah kebijakan) organisasi

Pemilihan judul ini sejalan dengan isu nasional yang terjadi yaitu banyaknya pasien yang kurang puas dengan pelayanan rumah sakit khususnya dibidang keperawatan, selain itu sekitar 75% - 85% pasien henti jantung terjadi secara tiba –tiba dan kematian dapat dihindarkan jika makin banyak orang mampu melakukan tindakan RJP (Resusitasi Jantung Paru). Olehnya itu keharusan penyusunan SOP pelatihan Bantuan Hidup Dasar untuk personil Rumkit Bhayangkara Palu merupakan hal mutlak yang harus diperhatikan oleh masing-masing personil. Sehingga adanya komitmen pimpinan dan staf untuk mengelola sumberdaya secara efisien dan efektif guna tercapainya pelatihan BHD in house training yang baik dan benar berdasarkan SOP.

C. RUANG LINGKUP

1. Internal

- a. Menganalisa kemampuan dan kekurangan kompetensi personil perawat Bhayangkara Palu.
- b. Memetakan dan memberi pemahaman kepada stakeholder tentang pentingnya penyusunan SOP pelatihan Bantuan Hidup Dasar dan pelaksanaan pelatihan Bantuan Hidup Dasar In house training.
- c. Melakukan koordinasi penyusunan SOP pelatihan Bantuan Hidup Dasar bersama dengan tim kerja.
- d. Perumusan SOP pelatihan Bantuan Hidup Dasar .

- e. Melaporkan dan meminta persetujuan rumusan Penyusunan SOP Pelatihan Bantuan Hidup Dasar serta pelaksanaan pelatihan BHD in house training kepada pimpinan.
- f. Melakukan sosialisasi Penyusunan SOP Pelatihan Bantuan Hidup Dasar kepada stakhouider dan para perawat Rumah Sakit Bhayangkara Palu

2. Eksternal

Melakukan upaya mendapatkan dukungan dari eksternal stakeholder untuk menjadi nara sumber pelatihan dan penerbitan nomor SKP

3. Output dan outcome

Output-nya adalah terbitnya SOP pelatihan BHD in house training serta keberhasilan dalam pelaksanaan pelatihan Bantuan Hidup Dasar yang dapat berguna bagi masyarakat polri, PNS, keluarga serta Masyarakat Umum ..

Adapun Langkah – langkah yang di ambil dalam rangka implementasi proyek perubahan :

1. Melaporkan gagasan area perubahan yang akan dilakukan kepada pimpinan.
2. Melakukan sosialisasi tentang proyek perubahan yang akan di buat kepada para stakeholder.
3. Membuat time schedule produk berupa SOP.
4. Melaksanakan pelatihan BHD in house Training dengan baik berdasarkan SOP.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

1. Indikator Keberhasilan

- a. Terbitnya sebuah SOP pelatihan BHD in house training sehingga pelatihan BHD dapat dilaksanakan dengan baik

- b. Terlaksananya pelatihan BHD in house training
- c. Terbitnya sertifikat pelatihan BHD bagi 30 orang perawat
- d. Meningkatnya pelayanan kesehatan khususnya dibidang keperawatan

2. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor yang menjadi kunci keberhasilan proyek perubahan ini adalah sebagai berikut :

- a. Adanya dukungan penuh dan komitmen dari Karumkit dan *stakeholder* terkait dengan proyek perubahan yang dilaksanakan.
- b. Adanya komunikasi dan koordinasi yang baik dengan *Coach* dan Mentor.
- c. Adanya Komitmen dari tim proyek perubahan yang dilaksanakan secara berkesinambungan
- d. Adanya kerjasama dengan team work yang solid dalam melaksanakan proyek perubahan.
- e. Tersedianya dana anggaran untuk pelaksanaan proyek perubahan.

BAB II

DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN

A. ROADMAP/ MILESTONE PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

1. Kegiatan

Tahap Utama	Waktu
<p>1. Persiapan :</p> <ul style="list-style-type: none">a) Menghadap dan melaporkan kepada mentor tentang proyek perubahan yang akan di laksanakanb) Kordinasi dengan para stack houlder tentang proyek perubahan yang akan dilaksanakanc) Mengumpulkan data proyek perubahan	Minggu I (04 s/d 12 Mei 2018)
<p>2. Pengorganisasian ;</p> <ul style="list-style-type: none">a) Membangun tim efektif guna mendukung pelaksanaan kegiatanb) Membuat sprin tim efektifc) Membuat nota dinas,undangand) Pelaksanaan rapat tentang proyek perubahan yang akan dibuat dan pembagian tugas tim efektif	Minggu II (13 s/d 19 mei 2018)
<p>3. Pelaksanaan / Implementasi :</p> <ul style="list-style-type: none">a) Membuat SOP Pelatihan BHD In house trainingb) Mensosialisasikan SOP pelatihan BHD In house training di setiap ruangan perawatanc) Merencanakan pelatihan BHDd) Konsultasi dengan himpunan perawat gawat darurat dan bencana indonesia(HIPGABI) selaku nara sumber pelatihan inie) Konsultasi dengan Persatuan Perawat	Minggu III (20 s/d 26 mei 2018)

Nasional Indonesia(PPNI) selaku penerbitan nomor register delegasi pelatihan ini.	
f) Menyusun panitia pelatihan BHD In house training g) mempersiapkan personil perawat untuk mengikuti pelatihan BHD In house training h) Menyusun nama- nama yg mengikuti Pelatihan BHD In house training i) Melaksanakan pelatihan BHD In house training	Minggu IV (27 mei s/d 2 Juni 2018)
j) Implementasi SOP Pelatihan BHD k) Monitoring implementasi SOP Pelatihan BHD	Minggu V- VII (03 s/d 23 juni 2018)
4. Evaluasi : Evaluasi dan pembuatan laporan hasil pelaksanaan proyek perubahan oleh peserta Diklatpim Tk. IV kepada Mentor.	Minggu VIII (24 s/d 30 juni 2018)
Tujuan Jangka Menengah Terciptanya tenaga keperawatan yang berkompentensi	➤ 6 Bulan
Tujuan Jangka Panjang Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang paripurna dan optimal bagi anggota Polri, PNS, keluarga serta masyarakat umum.	➤ 1 Tahun

2. Struktur tim kerja efektif

NO	NAMA	PANGKAT/NRP/NIP	JABATAN	KETERANGAN
1	PRADIPTYA MAHAYANA SKM	KOMPOL	WAKARUMKIT	SPONSOR
2	NI NENGAH WINARTI Amd.Kep	PENATA	KASUBBAGBINFUNG	MENTOR
3	KARTINI S.Kep	PENDA TK I	KAURDIKLIT	Projec liader
4	KISMAN MARKO	AKP	KASUBBAGWASINTERN	KETUA TIM
5	HOIRI SAID	IPDA	PAMIN II SUBBIDJANGMEDUM	Anggota
6	H.SITUMORANG	AIPDA	KAUR KEU	Anggota
7	I KETUT YOPIANA	AIPDA	KARU OK	Anggota
8	EKO GUNTORO	BRIPKA	KARU PERAWATAN I	Anggota
9	I KETUT WIADYANA	BRIPKA	KARU UGD	Anggota
10	ANDI RIFAIL	BRIPKA	BANUM RUMKIT	Anggota
11	SAIFUL HANAFI	BRIPKA	BANUM RUMKIT	Anggota
12	HERY WARSONO	BRIPDA	BANUM RUMKIT	Anggota
13	DEWI HASLINDA	PENATA	KAUR WASBIN	Anggota
14	NI WAYAN ARIKUSNADI	PENDA TK I	KASUBBAGRENMIN	Anggota
15	AFNI ANGGRIANI	PENDA TK I	KAUR YANWAT	Anggota
16	ALI RIDWAN	PENDA TK I	KAUR TU	Anggota
17	SUGIARTI ANUNA	PENGATUR TK I	KAUR MIN	Anggota

18	SUPRIYANTO	PENGATUR TK I	KAUR REN	Anggota
19	RISKIN ADEPUTRI	PENGATUR TK I	KARU PERAWATAN II	Anggota
20	ANDI RINI ANGGRIANI	PENGDA	BANUM RUMKIT	Anggota
21	BAMABANG ARIF	TKK	TKK RUMKIT	Anggota
22	WARDIMAN SKM	TKK	TKK RUMKIT	Anggota

3. Perbandingan kondisi keadaan

a. Kondisi awal

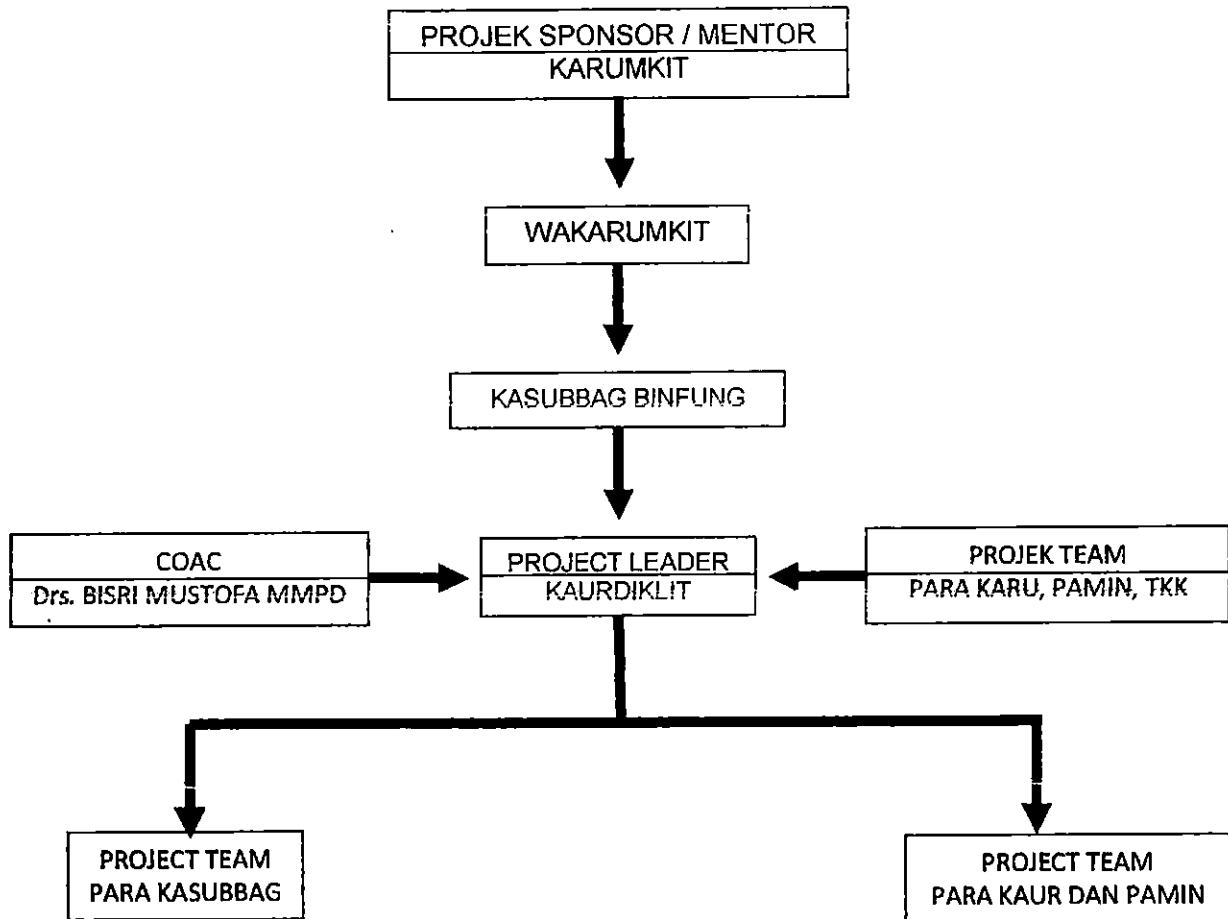
- 2) Belum adanya SOP tentang pelatihan Bantuan Hidup Dasar in House Training
2. Belum optimalnya pelatihan in house Rumah Sakit
3. Kurangnya Motivasi Perawat dalam mengikuti pelatihan.

b. Kondisi setelah proyek perubahan

1. Terbitnya SOP pelatihan Bantuan Hidup Dasar sebagai pedoman untuk dilaksanakannya Pelatihan Bantuan Hidup dasar in house training
2. Terwujudnya pelatihan in house Rumah Sakit yang berkesinambungan dan berkelanjutan
3. Seluruh perawat Rumah Sakit Bhayangkara Palu telah meningkatkan keterampilannya dan memiliki sertifikat pelatihan

B. ANALISIS STAKEHOLDER INTERNAL

Tata Kelola Proyek Perubahan



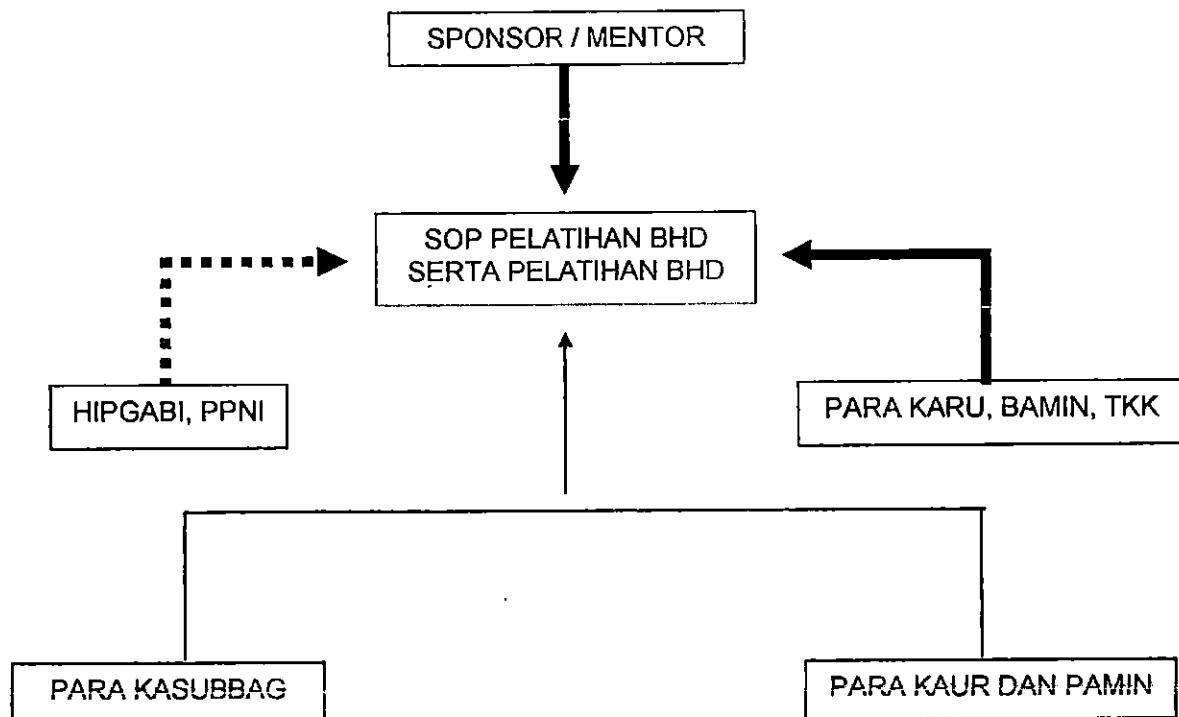
Dalam pelaksanaan proyek perubahan ini stakeholder yang terkait adalah :

- a. Wakarumkit Bhayangkara Palu adalah sebagai sponsor dalam hal dukungan pemberian dana sekaligus penanggung jawab kegiatan pelatihan
- b. Kasubbagbinfung adalah sebagai mentor pengarah dan pengawas proyek perubahan.
- c. Kasubbagwasintern bertugas sebagai ketua pengawas dalam kegiatan pelatihan .
- d. Kasubbag renmin bertugas sebagai pengesahan anggaran yang akan digunakan untuk pelatihan
- e. Kaurmin bertugas sebagai ketua seksi administrasi pada waktu pelaksanaan pelatihan.
- f. Kaurtu bertugas sebagai sekretaris pada waktu pelaksanaan pelatihan
- g. Kaur ren bertugas merevisi anggaran yang digunakan untuk pelatihan
- h. Kaur keu bertugas untuk penyaluran dana
- i. Kaur wasbin bertugas sebagai anggota pengawas pada waktu pelaksanaan pelatihan
- j. Pamin II Subbidjangmedum bertugas sebagai ketua seksi perlengkapan
- k. Kaur yanwat bertugas sebagai wakil ketua panitia pada waktu pelaksanaan pelatihan
- l. Para karu bertugas sebagai anggota seksi acara pada waktu pelaksanaan pelatihan

- m. Bamindan TKK berperan sebagai pelaksana tugas sehari-hari dalam lingkup pelaksana proyek perubahan.

C. STRATEGI KOMUNIKASI

1. Hubungan Pengaruh Stakeholder terhadap Proyek Perubahan



Keterangan :

- > : Peran/Pengaruh stakeholder yang Sangat Tinggi
- > : Peran/Pengaruh stakeholder yang Tinggi
-> : Peran/Pengaruh stakeholder yang Sedang

2. Metoda Komunikasi yang Dilakukan Pada Stakeholder

Daalam pelaksanaan proyek perubahanproject leader melakukan Strategi/Metoda komunikasi dengan para stakeholder sebagaimana gambar tersebut di atas

Stakeholder InternalPendukung :

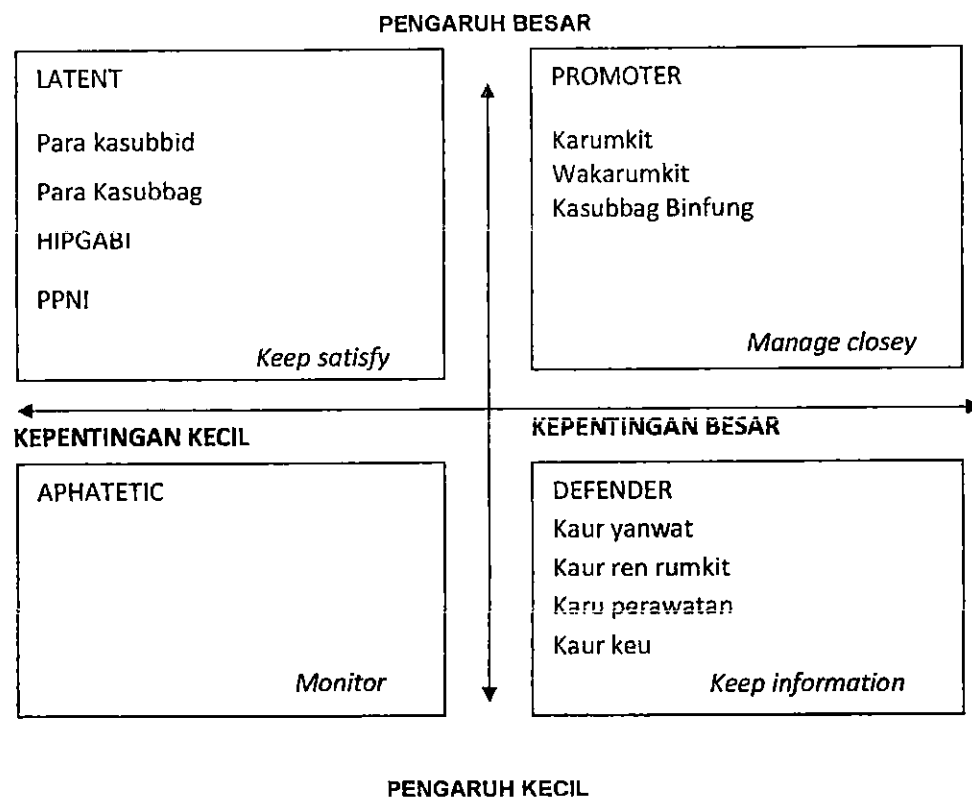
- 1) *Projectleader* melakukan Koordinasi dan konsultasi dengan atasan langsung (Kasubbagrenmin) selaku mentor dalam Proyek Perubahan yang sedang dilakukan;
- 2) *Projectleader* melakukan metoda komunikasi persuasif dimana *Projectleader* memberikan alasan atau pengertian akan tujuan dari pelaksanaan Proyek Perubahan ini bagi unit kerja serta mengajak ikut berpartisipasi sehingga dapat dilaksanakan dengan maksimal sesuai dengan perencanaan yang disepakati bersama;
- 3) *Projectleader* melakukan Metoda Komunikasi instruktif dimana *Projectleader* memberikan arahan atau perintah agar tim efektif melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek perubahan agar terlaksana dengan tepat.

D. Analisis Stakeholder Internal & Eksternal : Peran, pengaruh dan Frekuensi/intensitas (Net Map)

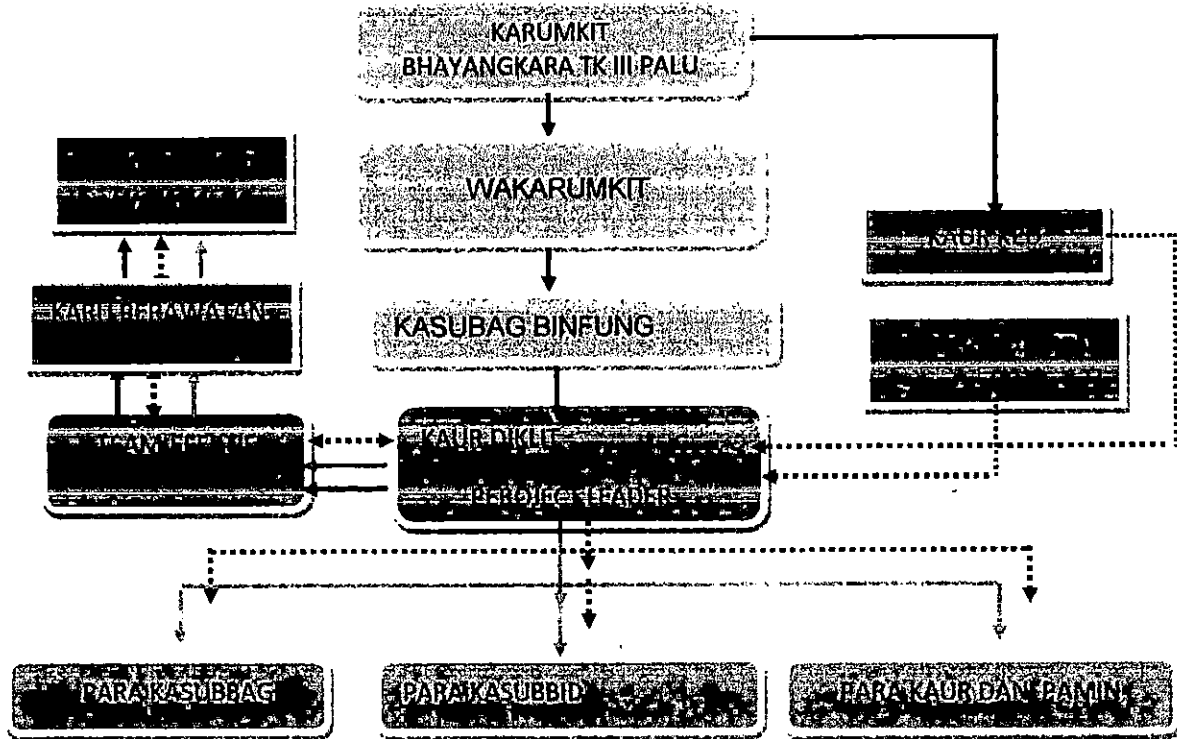
2) Peran

Deskripsi	Peran	Keterangan
Stakeholder		
1. Karumkit	Memberikan dukungan dan saran dalam kegiatan Proyek Perubahan.	
2. Wakarumkit	Memberikan dukungan dan saran dalam kegiatan Proyek Perubahan	
3. kasubbagbinfung	Selaku mentor yang akan memberikan dukungan penuh atas kelancaran proyek perubahn	
4. Para kasubbag,	Sebagai pendukung dalam rangka kesuksesan proyek perubahan	
4. Para kaur	Sebagai pendukung dalam rangka kesuksesan proyek perubahan	
5. Para karu dan banum	Sebagai pelaksana dan pendukung dalam implementasi proyek perubahan	
5. HIPGABI dan PPNI	Sebagai pendukung dalam rangka kesuksesan proyek perubahan	

2) Kuadran stakeholder



3) NET MAP



KETERANGAN :

- > : Perintah
-> : Laporan dan Konsultasi
- <-----> : Koordinasi
- > : Sosialisasi

BAB III

PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

A. Pelaksanaan Tiap Tahapan Kegiatan

- a. Laporan ke mentor tentang rencana proyek perubahan (Tanggal 4 mei 2018)
- b. Laporan ke karumkit dan wakarumkit (Tanggal 7 mei – 8 mei)
- c. Mengumpulkan data proyek perubahan serta sharing dengan rekan kerja dan meminta dukungan pelaksanaan proyek perubahan (tanggal 08 mei – 11 mei 2018)
- d. Membuat sprin penunjukan mentor dan tim efektif dari Karumkit (tanggal 14 mei -15 mei 2018)
- e. Penyusunan dan pembuatan nota dinas dan undangan rapat tim efektif dan stakehoulder serta pelaksanaan rapat (tanggal 16 mei – 17 mei 2018)
- f. Kordinasi bersama kaur ren dan kaur keu tentang anggaran yang akan dipakai dalam pelaksanaan proyek perubahan (tanggal 18 mei 2018)
- g. Penyusunan SOP pelatihan BHD dan mensosialisasikan SOP pelatihan BHD (tanggal 21 mei -22 mei 2018)
- h. Membuat perencanaan pelatihan BHD dan membuat kelengkapan administrsi pelatihan (tanggal 23 mei -25 mei 2018)
- i. Menyusun panitia pelatihan serta melaksanakan pelatihan (tanggal 28 mei – 02 juni 2018)
- j. Mengelola hasil ujian peserta pelatihan dan membuat laporan kegiatan pelatihan ke karumkit (tanggal 04 juni – 06 juni 2018)
- k. Membuat serifikat peserta pelatihan serta penandatanganan sertifikat oleh ketua panitia dan karumkit (tanggal 07 juni- 08 juni 2018)

- l. Mengevaluasi manfaat pelatihan dengan cara membuat kuesioner dan membagi kuesioner ke para karu perawatan serta mengelola hasil kuesioner (tanggal 11 juni –19 juni 2018)
- m. Pembuatan Rancangan banner serta mencetak banner (tanggal 20 juni 2018)
- n. Mengikuti monitoring dari tim pusdikmin (tanggal 21- 23 juni 2018)
- o. Membuat Laporan Akhir proyek perubahan (tanggal 25 – 29 juni 2018)

B. Capaian Proyek Perubahan/capaian target&jenis produknya

Penerapan proyek perubahan peserta Diklatpim TK IV dengan tema “optimalisasi pelayanan kesehatan melalui pelatihan bagi perawat diRumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu” antara lain :

- a. Terbitnya SOP tentang pelatihan Bantuan Hidup Dasar sebagai pedoman dilaksanakannya pelatihan Bantuan Hidup Dasar in house training 100 % tercapai
- b. Dilaksanakannya pelatihan Bantuan Hidup Dasar in house training bagi 30 orang perawat 100% tercapai
- c. Terbitnya sertifikat pelatihan Bantuan Hidup Dasar in house training bagi 30 orang perawat 100% tercapai
- d. Dengan pelatihan Dapat meningkatkan keterampilan perawat
- e. Pelatihan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan khususnya dibidang keperawatan
- f. Dapat meningkatkan kesejahtraan seluruh personil Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu
- g. Sebagai Persyaratan Akreditasi Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu yang rencana akan di laksanakan evaluasi pada bulan november 2018

- h. Masyarakat Polri, PNS dan keluarga serta masyarakat umum dapat memperoleh pelayanan perawatan yang prima.
- i. Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu menjadi pilihan utama dalam pelayanan kesehatan khususnya dibidang keperawatan bagi anggota Polri, PNS dan Keluarga serta Masyarakat umum.

C.Kendala Internal dan Eksternal

Dalam laboratorium kepemimpinan pelaksanaan kegiatan relatif berjalan lancar dan baik sehingga dalam pelaksanaannya sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan. Namun ada kendala yang muncul yaitu Tumpang tindihnya pekerjaan rutinitas dengan proyek perubahan yang akan dibuat

D.Strategi Mengatasi Kendala

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi maka ada langkah yang dilakukan yaitu :

Pembagian tugas dengan tim efektif untuk turut membantu penyelesaian tugas dan fungsi serta tanggung jawab dalam optimalisasi pelayanan kesehatan bagi Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu

E.Monitoring dan evaluasi

Dalam hal monitoring/evaluasi pada kinerja perawat setelah terbitnya SOP pelatihan BHD serta pelaksanaan pelatihan BHD in house training adalah berupa instrumen daftar kuesioner dari 10 pernyataan yang wajib di isi oleh para karu perawatan, adapun bentuk kuesioner yang akan digunakan dalam penerapan proyek perubahan. Instrument tersebut adalah sbb:

Petunjuk pengisian

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sesuai keadaan sebenarnya.
2. Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

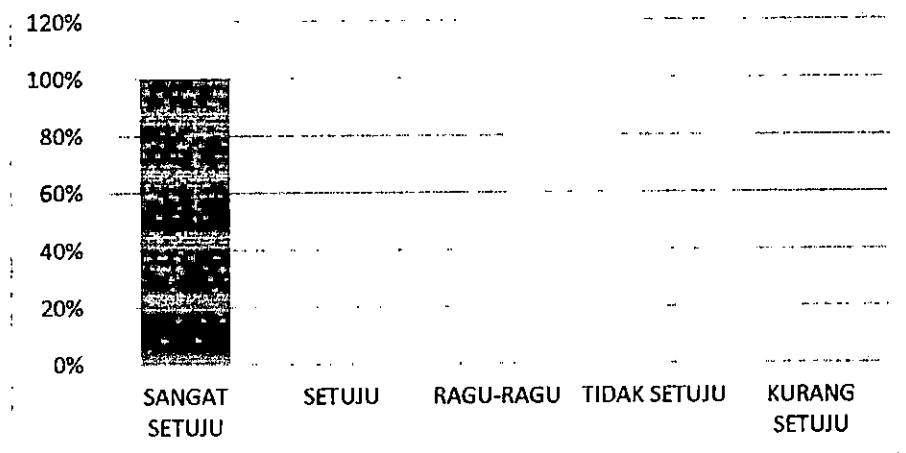
Keterangan pilihan jawaban:

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
KS : Kurang setuju
TS : Tidak setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
1	2	3	4	5	6	7
1.	SOP pelatihan BHD sebagai dasar untuk merencanakan pelatihan	5				
2.	Pelatihan BHD yang telah dilaksanakan sesuai dengan kompetensi perawat.	5				
3.	SOP pelatihan BHD dapat melatih perawat untuk mencapai Kompetensi keperawatan	5				
4.	Setelah diadakan pelatihan perawat mampu memberikan pertolongan yang cepat dan tepat kepada pasien	5				
5.	Materi yang diberikan bermanfaat bagi perawat dalam menghadapi permasalahan diruang perawatan.	5				
6.	Pelatihan BHD yang dilaksanakan sesuai dengan kondisi terkini.	5				

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
1	2	3	4	5	6	7
7.	SOP pelatihan BHD yang dibuat merupakan hal yang baru bagi organisasi	5				
8.	Pelatihan BHD yang telah dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja perawat rumah sakit Bhayangkara Palu	5				
9.	SOP pelatihan BHD yang telah disusun dan dilaksanakan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi	5				
10.	SOP pelatihan BHD yang telah dibuat dan dilaksanakan dapat membuat kinerja efektif dan efisien	5				

TABEL MONITORING EVALUASI



Berdasarkan uraian lampiran jawaban kuesioner tersebut didapatkan kesimpulan bahwa tim efektif 100 % memberi dukungan yang positif terkait dengan proyek perubahan dengan inovasi pembuatan SOP pelatihan BHD in house training serta pelaksanaan pelatihan BHD in house training bagi Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu semua tim efektif yang berjumlah 5 orang (para karu

perawatan) menyatakan bahwa Sangat Setuju dengan inovasi baru ini yakni dapat meningkatkan kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Palu, dapat bermanfaat bagi perawat dalam menghadapi permasalahan diperawatan, mampu memberikan pertolongan yang cepat dan tepat kepada pasien, kinerja perawat dapat menjadi efektif dan efisien, dan dapat meningkatkan produktifitas organisasi.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Proyek perubahan peserta Diklatpim TK IV angkatan XXXV Tahun 2018 dengan tema "Optimalisasi pelayanan kesehatan melalui pelatihan bagi perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu" diharapkan telah membawa perubahan positif pada satker Rumkit Bhayangkara Palu khususnya pada unit kerja Perawatan dengan sasaran perbaikan dan peningkatan kompetensi perawat sehingga tercipta pelayanan perawatan yang prima dan menjadi pilihan utama dalam pelayanan kesehatan khususnya di bidang keperawatan bagi anggota polri, pns dan keluarga serta masyarakat umum.

Proyek perubahan ini di buat sebagai tujuan akhirdari pelaksanaan kegiatan Diklatpim TK IV, yang mana bagi peserta dituntut untuk lebih kreatif, inovatif dan aktif dalam menghadirkan suatu gagasan/ide yang positif dalam mengatasi permasalahan yang di hadapi organisasi, maupun membuat terobosan – terobosan kreatif dan inovatif untuk mendukung pelaksanaan tugas pada bagian satker dan subsatker masing – masing. yakni meningkatkan keterampilan perawat, meningkatkan kesejatraan seluruh personil Rumah Sakit Bhayangkara Palu dan menjadikan dasar persyaratan akreditasi Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu,

Rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terstruktur dan terjadwal akan membuat peserta menjadi lebih matang dan sistematis dalam berpikir

dan bertindak sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas.

B. REKOMENDASI

1. Bagi Pusdikmin Lemdiklat polri

Bagi Pusdikmin Lemdiklat Polri diharapkan agar menyiapkan buku pedoman yang bisa dijadikan acuan dalam menyusun proyek perubahan

2. Bagi organisasi

Bagi Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara Palu diharapkan inovasi baru yang dibuat project leader pelaksanaanya dapat berkelanjutan sehingga melatih seluruh pegawai untuk mencapai kompetensi Bantuan Hidup Dasar.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Log actifty /Laporan mingguan (Minggu I - minggu VIII)
2. Standar Operasional Prosedur Bantuan Hidup Dasar (BHD)
3. Sertifikat peiatihan BHD in house training yang berjumlah 30 orang Perawat
4. Surat Pernyataan Dukungan Stakehoulder
5. Kuesioner tim efektif (para Karu)
6. Proposal proyek Perubahan
7. Laporan Taking Ownership (Breakthrough-I)
8. Jadwal Konsultasi dengan Mentor dan Coach
9. PaparanSeminar Akhir