

“ TEORI BERUBAH “

Elfrida Nainggolan, SKM

## LATAR BELAKANG

- Perubahan adalah cara keperawatan mempertahankan diri sebagai profesi dan berperan aktif dalam menghadapi era kesejagatan, maka perawat Indonesia khususnya masyarakat ilmunan dan masyarakat professional, melihat dan mempersiapkan proses profesionalisasi pada era kesejagatan ini bukan sebagai suatu ancaman yang ditakuti, tapi merupakan tantangan untuk memacu proses profesionalisasi keperawatan diIndonesia. Keperawatan sebagai profesi adalah bagian dari masyarakat,serta akan terus berubah seiring dengan berubahnya masyarakat itu sendiri. Masyarakat terus – menerus berkembang mengalami perubahan dan demikian pula dengan keperawatan.



## CONTINUE LATAR BELAKANG.....

- Kita sebagai orang yang peduli terhadap keperawatan harus mengantisipasi perubahan yang negatif dan penurunan profesionalisasi keperawatan, sebagai contoh melayani pasien dengan kasar, melakukan tindakan tidak sesuai SOP dan banyak lagi contoh nyata dilapangan pelayanan keperawatan yang menurun kualitasnya, maka kita harus mempertahankan keprofesionalan profesi keperawatan dan terus berupaya untuk berubah dan berkembang kearah yang positif.



# PENGERTIAN BERUBAH

- Berubah merupakan kegiatan atau proses yang membuat sesuatu atau seseorang beda dengan keadaan sebelumnya (Atkinson 1987)
- perubahan adalah cara keperawatan mempertahankan diri sebagai profesi dan berperan aktif dalam menghadapi era kesejagatan.



# TEORI TEORI PERUBAHAN

- **TEORI KURT LEWIN (1951)**
- Perubahan dibedakan menjadi 3 tahapan:
- Pencarian (unfreezing) motivasi yang kuat untuk beranjak dari keadaan semula dan berubahnya keseimbangan yang ada, merasa perlu untuk berubah, menyiapkan diri dan siap untuk berubah dan melakukan perubahan.
- Bergerak (moving) bergerak menuju keadaan yang baru atau tingkat / tahap perkembangan baru ,karena memiliki cukup informasi,serta sikap dan kemampuan untuk berubah,memahami masalah yang dihadapi dan mengetahui langkah-langkah penyelesaian yang harus dilakukan,melakukan langkah nyata untuk berubah dalam mencapai tingkat atau tahap baru.



- Pembekuan (refreezing), telah mencapai tingkat atau tahap baru, mencapai keseimbangan baru, Tingkat baru yang dicapai harus dijaga untuk tidak mengalami kemunduran atau bergerak kembali pada tingkat atau tahap perkembangan semula. Oleh karena itu perlu selalu ada upaya untuk mendapat umpan balik, kritik yang konstruktif dalam upaya pembinaan (reinforcement) yang terus-menerus dan berkelanjutan



# FAKTOR PENDORONG TERJADINYA PERUBAHAN

- a. **Kebutuhan dasar manusia**
- b. **Kebutuhan dasar interpersonal**

Manusia memiliki tiga kebutuhan dasar interpersonal yang melandasi sebagian besar perilaku seseorang : (1) kebutuhan untuk berkumpul bersama-sama;

(2)kebutuhan untuk mengendalikan /melakukan control;dan

(3)kebutuhan untuk dikasihi,kedekatan dan perasaan emosional.



# FAKTOR PENGHAMBAT

- Menurut New dan Couillard (1981) faktor penghambat terjadinya perubahan yang disebabkan oleh beberapa hal:
  - (1) Mengancam kepentingan pribadi
  - (2) Persepsi yang kurang tepat ;
  - (3) Sebagai reaksi psikologik; dan
  - (4) Toleransi untuk berubah rendah.





# TEORI ROGER

- Roger mengembangkan teori dari Lewin tentang 3 tahap perubahan dengan menekankan pada latar belakang individu yang terlibat dalam perubahan dan lingkungan dimana perubahan tersebut dilaksanakan. Roger menjelaskan 5 tahap dalam perubahan , yaitu :kesadaran,keinginan,evaluasi mencoba,dan penerimaan.



## CONTINUE TEORI ROGER.....

- Roger percaya bahwa proses penerimaan terhadap perubahan lebih kompleks dari 3 tahap yang dijabarkan Lewin. Terutama dalam setiap individu yang terlibat dalam proses perubahan dapat menerima dan menolaknya. Meskipun perubahan dapat diterima, mungkin saja suatu saat akan ditolak setelah perubahan tersebut dirasakan sebagai hal yang menghambat keberadaannya. Roger mengatakan perubahan yang efektif tergantung dari individu yang terlibat tertarik dan berupaya untuk selalu berkembang serta mempunyai suatu komitmen untuk melaksanakannya.



# TEORI LIPPITS

- Ada 7 tahap dalam perubahan :
- Tahap 1 : Menentukan masalah
- Pada tahap ini setiap individu yang terlibat dalam perubahan harus membuka diri dan menghindari terhadap kesimpulan, sebelum semua fakta dapat dikumpulkan. Individu yang terlibat juga harus sering berfikir dan mengetahui apa yang salah serta berusaha menghindarinya terhadap data - data yang dianggap tidak sesuai. Semakin banyak informasi tentang perubahan dimiliki seorang manager, maka semakin akurat data yang dapat diidentifikasi sebagai masalah



## CONTINUE TEORI LIPPITS.....

- Tahap 2 : Mengkaji motivasi dan kapasitas perubahan
- Pada tahap ini semua orang yang terlibat dan lingkungan yang tersedia harus dikaji tentang kemampuan, hambatan yang mungkin timbul, dan dukungan yang akan diberikan. Karena mayoritas praktek keperawatan berada pada suatu organisasi, maka struktur organisasi harus dikaji apakah peraturan yang ada, kebijakan, budaya organisasi dan orang yang terlibat akan membantu proses perubahan atau justru menghambatnya. Fokus perubahan pada tahap ini adalah mengidentifikasi factor yang mendukung dan yang menghambat



## CONT.....

- Tahap 3: Mengkaji motivasi change agent dan sarana yang tersedia
- Pada tahap ini diperlukan suatu komitmen dan motivasi manajer dalam proses perubahan. Pandangan manajer tentang perubahan harus dapat diterima oleh staf dan dapat dipercaya. Manajer harus mampu menunjukkan motivasi yang tinggi dan keseriusan dan selalu mendengarkan masukan dari staf dan mencari solusi yang terbaik.
- 
- 
- Tahap 4 : menseleksi tujuan perubahan
- Pada tahap ini perubahan disusun suatu kegiatan secara operasional, terorganisir dan berurutan, kepada siapa perubahan berdampak dan kapan waktunya.



## CONT.....

- Tahap 5 : Memilih peran yang sesuai dilaksanakan oleh agen pembaharu
- Pada tahap ini perlu dipilih pemimpin yang ahli dibidangnya , agar bisa menjadi mentor yang baik.
- Tahap 6 : mempertahankan perubahan yang telah dimulai
- Setelah perubahan dilaksanakan haruslah memepertahankan dengan komitmen yang ada, komunikasi harus terbuka dan terus diinformasikan supaya setiap pertanyaan yang masuk, dan permasalahan yang terjadi dapat diambil solusinya.



CONT.....

- Tahap 7 : Mengakhiri bantuan
- Harus selalu diikuti oleh perencanaan yang berkelanjutan dari manejer dan manejer harus terus bersedia sebagai konsultan dan secara aktif terus terlibat dalam perubahan



# STRATEGI MEMBUAT PERUBAHAN

1. Memiliki visi yang jelas
  - Visi ini merupakan hal yang sederhana dan utama, karena akan mempengaruhi pandangan orang lain, visi harus disusun secara jelas, ringkas, mudah dipahami dan dapat dilaksanakan setiap orang.
2. Menciptakan iklim atau budaya organisasi yang kondusif





CONT.....

- Menurut Porter & O'Grady (1986) upaya yang harus ditanamkan dalam menciptakan iklim yang kondusif adalah :
- Kebebasan untuk berfungsi secara efektif
- Dukungan dari sejawat dan pimpinan
- Kejelasan harapan tentang lingkungan kerja
- Sumber yang tepat untuk praktik
- Iklim organisasi yang terbuka



## CONT.....

3. Sistem komunikasi yang jelas, singkat dan berkesinambungan.
4. Komunikasi adalah unsur penting dalam perubahan, setiap orang perlu dijelaskan tentang perubahan untuk menghindari informasi yang salah. Pertanyaan yang perlu disampaikan pada tahap awal perubahan menurut Doerge & Hagenow (1995) adalah: 1) apakah yang sedang terjadi sudah benar ?. 2) apa yang lebih baik, dan 3) jika anda bertanggung jawab dalam perubahan apa yang akan anda lakukan.
5. Keterlibatan orang yang tepat
6. Perubahan perlu disusun oleh orang yang kompeten, jika rencana sudah tersusun segeralah melibatkan, karena setiap keterlibatan berdampak terhadap dukungan dan advokasi



# KUNCI SUKSES STRATEGI PERUBAHAN

- **Mulai dari diri sendiri**
- Perubahan dan pembenahan terhadap diri sendiri adalah titik sentral yang harus dimulai. Sebagai anggota profesi perawat tidak akan pernah berubah dalam mencapai tujuan profesionalisme, kalau belum memulai dari diri sendiri, karena itu introspeksi diri dan mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan kita.
- **Mulai dari hal yang kecil**
- Perubahan besar tidak akan terjadi jika tidak dimulai dari hal kecil, salah satunya menjaga citra keperawatan yang sudah mulai membaik di hati masyarakat dan tidak merusaknya sendiri.



CONT.....

- **Mulailah sekarang, jangan tunda**

- Lebih baik sekarang dari pada menunggu terus-menerus dan menunda perubahan.

Memanfaatkan kesempatan yang ada merupakan konsep manajemen keperawatan, kesempatan tidak akan datang dua kali dengan tawaran yang sama.



# WAWANCARA

- Bentuk Perubahan
- Berubah merupakan suatu proses yang membuat sesuatu atau seseorang beda dengan keadaan sebelumnya. Pada dasarnya perubahan diharapkan dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik.khususnya di RSUD Serukam perubahan itu sendiri telah terjadi secara bertahap,karena suatu perubahan tidak bisa dilakukan secara konstan.RSUB Serukam sendiri mempunyai keinginan untuk berubah ke arah yang lebih baik,dengan meningkatkan setiap mutu pelayanan dari berbagai komponen yang ada di RSUD Serukam



# HAMBATAN – HAMBATAN PERUBAHAN

- Hambatan-Hambatan dalam Perubahan di RSUB Serukam
- Ada berbagai hambatan yang ditemukan di RSUB Serukam antara lain :
- Persepsi yang kurang tepat
- Para pegawai yang ada di RSUB Serukam banyak yang berpendapat bahwa apa yang sudah didapat pada saat ini, misalnya dibidang pendidikan sudah cukup, tidak perlu ditingkatkan, dan karena latar belakang tinggal desa.
- Toleransi untuk berubah rendah
- para pegawai yang ada tidak memiliki rasa ingin mengubah cara kerja yang sudah ada dan jenjang pendidikan yang sudah mereka miliki. karena mereka merasa sudah nyaman dengan apa yang mereka jalani saat ini, yang membuat mereka susah untuk melakukan suatu perubahan.
- 



# STRATEGI PERUBAHAN

- Strategi Perubahan di RSUD Serukam
- Strategi yang dilakukan untuk melakukan perubahan, khususnya di RSUD Serukam yaitu dengan cara :
  - Pendekatan individu
  - Pendekatan kelompok
  - Mengadakan pertemuan-pertemuan
  - Program training
  - Pembinaan kerohanian
  - Reward



CONT.....

- Selain hal di atas RSUD Serukam juga menerapkan disiplin kepada setiap para pegawai dan yang penting dalam konsep perubahan yaitu :
- Mau membuka diri terhadap setiap perubahan
- Kaji setiap kemampuan yang dimiliki
- Mendapat dukungan
- Berkomitmen untuk berubah





## PEMBAHASAN

- Pada dasarnya perubahan dimulai dari diri sendiri, barulah kita dapat mempengaruhi lingkungan di sekitar kita untuk ikut berubah menjadi lebih baik, dalam dunia keperawatan perubahan dapat dimulai dan dibawa oleh para perawat pemula yang baru menyelesaikan pendidikan, meski belum terisikan banyak pengalaman seperti para perawat senior namun para perawat pemula membawa ilmu pengetahuan yang masih segar dan terbaru dari dunia keperawatan yang dari waktu ke waktu selalu mengalami perkembangan sesuai dengan kebutuhan dan kekritisian masyarakat di bidang ilmu kesehatan.



CONT.....

- Maka dari itu sebenarnya mahasiswa keperawatan dan perawat muda harus berusaha mempunyai aspek kognitif, afektif, dan skill yang mempunyai nilai lebih untuk dapat memulai setiap perubahan dan mempengaruhi lingkungannya.



CONT.....

- Perilaku kelompok merupakan tahap yang sulit diubah karena melibatkan banyak orang. Di samping kita harus mengubah banyak orang, kita juga harus mencoba mengubah kebiasaan adat istiadat dan tradisi juga sangat sulit. Bila kita tinjau dari sikap yang mungkin muncul maka perubahan bias kita tinjau dari dua sudut pandang : perubahan partisipatif dan perubahan yang diarahkan

