

Bundle Intervensi dalam Lensa *Diffusion of Innovation Framework*: Strategi Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan untuk Peningkatan Kapasitas Perawat dan Bidan di RSUD Prof. DR.W. Z. Johannes Kupang

Chandra Apriadi¹, Eirene C. Bilaut²

¹Sekretaris Komite Mutu; ²Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan - RSUD Prof. DR.W. Z. Johannes Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia.

Ringkasan

Peningkatan Kapasitas berperan penting dalam pengembangan sebuah rumah sakit karena berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Program bundle intervensi berbasis *Diffusion of Innovation Framework* diterapkan oleh Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR.W. Z. Johannes Kupang untuk meningkatkan kapasitas Perawat dan Bidan di jajarannya. Melalui penguatan kebijakan, pemetaan kebutuhan, diversifikasi metode, optimalisasi sumber daya, serta monitoring dan evaluasi berkala, terjadi peningkatan signifikan partisipasi peningkatan kapasitas dan pemenuhan pelatihan minimal 20 jam/tahun. Hasil ini menunjukkan inovasi terstruktur mampu mendorong budaya belajar berkelanjutan, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat mutu serta keselamatan layanan di rumah sakit.

Latar Belakang

Peningkatan kapasitas Perawat dan Bidan adalah proses pengembangan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang bermuara kepada kompetensi untuk meningkatkan kinerja dan hal ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga pengembangan kemampuan non teknis. Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang berkomitmen dalam peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Perawat dan Bidan seturut dengan Perjanjian Kinerja Pimpinan Rumah Sakit dengan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Komitmen ini dinyatakan dalam dua indikator peningkatan kapasitas yaitu Meningkatkan Kapasitas SDM Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan dan Perawat dan Bidan yang Mendapatkan Pelatihan Minimal 20 Jam Pertahun. Meskipun demikian, hasil evaluasi indikator 2 Tahun terakhir menunjukkan bahwa pencapaian indikator tersebut belum optimal (Kurang dari 60%).

Rendahnya keterlibatan dalam program peningkatan kapasitas menjadi tantangan dalam pelayanan keperawatan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang karena dapat berimbas pada mutu layanan dan keselamatan pasien. Didalam dinamika lingkungan pekerjaan rumah sakit yang semakin kompleks, cepat berubah dan penuh dengan ketidakpastian dan ambiguitas pengembangan kapasitas perawat dan bidan menjadi agenda strategis yang tidak dapat dihindari.

Perawat dan bidan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang perlu meningkatkan pengetahuan, mengasah keterampilan, dan mengembangkan sikap agar dapat merespon perubahan secara efektif. Pemenuhan peningkatan kapasitas dan pelatihan minimal 20 jam pelajaran per tahun bukan saja sekadar sebagai kewajiban administratif, tetapi merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi kinerja organisasi. Mempertimbangkan hal tersebut Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang merancang Bundle intervensi berdasarkan *Diffusion of Innovation Framework* dari Everett Rogers. Inisiatif ini diambil dengan tujuan untuk mempercepat penyebaran praktik terbaik, meratakan kompetensi di seluruh lini, dan memastikan capaian indikator peningkatan kapasitas perawat dan bidan di jajaran Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan tercapai secara berkelanjutan.

Tujuan

Inovasi bundle intervensi ini dirancang untuk menjawab tantangan pencapaian dua indikator strategis yang juga termasuk dalam indikator perjanjian kinerja pimpinan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang yaitu meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan dan kebidanan serta memastikan setiap karyawan memperoleh pelatihan minimal 20 jam per tahun. Melalui pendekatan ini, diharapkan agar kompetensi klinis dan manajerial perawat dan bidan dapat meningkat dan terdistribusi secara merata sehingga konsistensi kualitas pelayanan dapat terjaga. Program ini tidak hanya menargetkan tercapainya indikator peningkatan kapasitas tetapi juga bertujuan untuk mendorong budaya pembelajaran yang berkelanjutan serta pemerataan terhadap akses pelatihan. Berdasarkan *Framework Diffusion of Innovation* dari Rogers, implementasi bundle intervensi ini diarahkan untuk mempercepat adopsi praktik terbaik, mengoptimalkan peran *opinion leader*, serta membangun komitmen kolektif perawat dan Bidan. Pada akhirnya, tujuan utama inovasi ini adalah memperkuat kinerja keperawatan

secara menyeluruh, sekaligus meningkatkan mutu dan keselamatan pasien di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Tahapan Pelaksanaan Program

Diffusion of Innovation adalah framework dari Everett Rogers yang dikembangkan untuk memberikan gambaran bagaimana suatu inovasi, ide, praktek atau sebuah teknologi baru diadopsi oleh suatu kelompok. Proses dalam *framework* ini terdiri dari 5 tahapan yaitu: Pertama: *Knowledge*, tahap ketika individu mulai mengenal dan memahami gagasan baru. Kedua, *Persuasion*, adalah tahap di mana mereka membentuk sikap dan penilaian terhadap ide, praktek atau inovasi tersebut. Ketiga, *Decision*, yaitu tahap dimana individu memilih untuk menerima atau menolak gagasan atau inovasi tersebut. Keempat, *Implementation*, yakni tahap penerapan dalam praktik kerja sehari-hari. Terakhir, *Confirmation*, ketika individu mencari penguatan atas keputusan yang telah diambil, biasanya melalui evaluasi manfaat dan hasilnya. Dalam konteks peningkatan kapasitas SDM di Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang, kerangka ini diwujudkan melalui serangkaian tahapan yang terintegrasi. Dimulai dengan penguatan kebijakan dan regulasi sebagai pintu masuk pengetahuan bersama. Pada tahap ini kepala bidang keperawatan menyusun program untuk pelatihan bagi seluruh perawat dan bidan, melakukan rapat penyamaan persepsi dengan diklat sebagai penanggung jawab pendidikan dan pelatihan staf di rumah sakit, penetapan kebijakan untuk mewajibkan pelatihan pertahun minimal 20 jam, melakukan integrasi pelatihan kedalam evaluasi kinerja staf bidang pelayanan keperawatan dan kebidanan, penetapan sanksi dan penghargaan, dan penyusunan dokumen regulasi internal keperawatan. Selanjutnya dilakukan pemetaan kebutuhan pelatihan untuk membentuk keyakinan bahwa program ini relevan dan baik untuk mendukung program transformasi layanan dari kementerian kesehatan maupun kompetensi rumah sakit, serta kategorisasi pelatihan berdasarkan jabatan, unit kerja seperti KJSU serta penjadwalan pelatihan dalam kalender tahunan yang mengakomodir seluruh staf di jajaran Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan. Langkah ini diikuti oleh diversifikasi metode pelatihan. Langkah ini bertujuan untuk memberi pilihan pelatihan yang fleksibel untuk diikuti oleh perawat dan bidan maka berbagai macam pelatihan dengan berbagai metode seperti klasikal, *e-learning*, *on the job training* dan metode lainnya dipetakan dan di daya gunakan sehingga perawat dan bidan dapat

menyesuaikan pelatihan dengan jadwal pelayanan dan waktu mereka masing-masing. Tahap ini diikuti dengan optimalisasi sumber daya pelatihan memastikan pelaksanaan program berjalan efektif. Sumber daya pelatihan yang dimaksudkan adalah seperti pemanfaatan narasumber internal yang kompeten, pemanfaatan program prioritas pemerintah dan kerjasama dengan pihak eksternal terkait seperti BPSDMD Provinsi NTT dan stakeholder lainnya. Terakhir monitoring, evaluasi, motivasi dan insentif yang bertujuan memperkuat hasil sehingga inovasi ini mendapat momentum untuk keberkelanjutan. Monitoring dan evaluasi dilakukan secara aktif seperti *note future* di si-kinerja, notifikasi dan peringatan, working space untuk mencatat jam pelatihan, monitoring jam pelatihan secara berkala berbasis penilaian kinerja dan evaluasi serta pelaporan disampaikan secara berkala kepada Kepala bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan untuk ditindaklanjuti.

Hasil Inovasi

Keberhasilan program dievaluasi melalui proses monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara terstruktur. Langkah ini dilakukan untuk memastikan seluruh intervensi yang rencanakan berjalan sesuai rencana serta memberikan dampak yang terukur terhadap indikator peningkatan kapasitas SDM dan Pelatihan minimal 20 jam setahun. Selain itu pemantauan yang dilaksanakan secara berkala membantu dalam mengidentifikasi hambatan, mengukur tingkat ketercapaian, menilai efektifitas model yang diterapkan dan dasar penyesuaian strategi. Pada bulan Januari 2025 dilakukan pengukuran untuk mendapatkan baseline data. Data yang didapatkan dari proses ini menunjukkan bahwa yang mengikuti pelatihan tercatat 37.5% sedangkan pegawai yang telah memenuhi standar minimal 20 jam pelatihan adalah 0.72%. Hasil ini menjadi titik awal penting untuk menilai efektifitas bundle intervensi dan memantau perkembangan secara berkala selama program dilaksanakan. Monitoring pada triwulan I meningkat secara signifikan menjadi 74% dan pada triwulan kedua Tahun 2025 mencapai 89.92%. Sedangkan pelatihan minimal 20 jam setahun pada triwulan I mencapai 13.54% sedangkan pada triwulan 2 meningkat secara signifikan menjadi 47.04%. Setiap triwulan laporan di kepada Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan dengan tembusan ke Instalasi Diklat dan Kepada Direktur sebagai Laporan. Berdasarkan laporan ini Kepala bidang Keperawatan dan Kebidanan Akan melakukan evaluasi komprehensif terhadap setiap intervensi dimana

evaluasi mencakup analisis tren capaian, identifikasi faktor pendorong dan penghambat serta penyesuaian strategi agar pelaksanaan program tetap adaptif dan berkelanjutan. Dari hasil pengukuran memberikan gambaran bahwa bundle intervensi yang diterapkan terbukti efektif mendorong peningkatan kapasitas SDM Keperawatan dan Kebidanan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang dan jika dilihat dari *Diffusion of Innovation framework* dari Everett Rogers pencapaian ini mencerminkan bahwa adopsi inovasi berjalan secara optimal dimulai dari penyebaran informasi (*Knowledge*), Pembentukan sikap positif (*Persuasion*), pengambilan keputusan (*Decision*), penerapan (*Implementation*), sampai penguatan melalui hasil yang terukur (*confirmation*). Selain itu Penerapan intervensi yang konsisten, adaptasi metode pelatihan, serta dukungan regulasi internal menjadi faktor kunci yang mempercepat penerimaan dan keberhasilan program di jajaran Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang. Dapat disimpulkan bahwa Keberhasilan ini menunjukkan strategi inovasi yang dirancang secara sistematis, berbasis data, dan framework yang tepat mampu mendorong perubahan perilaku organisasi secara berkelanjutan, serta meningkatkan daya saing dan mutu layanan keperawatan dan kebidanan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Referensi

- Balas, E. A., & Chapman, W. W. (2018). Road map for diffusion of innovation in health care. *Health Affairs*, 37(2), 198-204.
- Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang (2025), Program Peningkatan Kapasitas Perawat dan Bidan Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025.
- DeCorby-Watson, K., Mensah, G., Bergeron, K., Abdi, S., Rempel, B., & Manson, H. (2018). Effectiveness of capacity building interventions relevant to public health practice: a systematic review. *BMC Public Health*, 18(1), 684. doi:10.1186/s12889-018-5591-6
- Eze-Ajoku, E. (2019). Exploring Organizational Change In Healthcare: Understanding The Innovation Decision Process of Adopters (Doctoral dissertation, Johns Hopkins University).
- Johnson, J. E., & Stellwag, L. G. (2022). Nurses as bridge builders: Advancing nursing through the diffusion of knowledge. *Journal of Advanced Nursing*, 78(11), e137-e146.
- Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur (2020). Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 038 Tahun 2020 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 432-448). Routledge.
- RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang (2024). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2023.
- RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang (2025). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2024.



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.W.Z.JOHANNES KUPANG

JL.DR.Moch.Hatta No.19 Telp.0380 – 833614 Fax (0380) – 832892
Website : www.rsudwzjohannes.nttprov.go.id email : rsudjohannes@gmail.com
KUPANG

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 445 / 1674 / RSUD 3.11

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : dr. Stefanus D. Soka, Sp.B., M.KM
NIP : 197307222001121004
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Direktur
Instansi : RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen sebagaimana yang terlampir dalam surat keterangan ini telah dilakukan verifikasi dan dinyatakan benar, sah serta dapat dipertanggungjawabkan. Dokumen ini kami ajukan sebagai bagian dari pengiriman naskah PERSI Award 2025.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 19 Agustus 2025

Direktur RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang



dr. Stefanus D. Soka, Sp.B
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197307222001121004



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.W.Z.JOHANNES KUPANG

JL.DR.Moch.Hatta No.19 Telp.0380 – 833614 Fax (0380) – 832892
Website : www.rsudwzjohannes.nttprov.go.id email : rsudjohannes@gmail.com
KUPANG

Lampiran Surat Pernyataan Nomor:

Daftar Judul Makalah yang dikirim oleh RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang untuk diikuti dalam PERSI Award 2025

1. Bundle Intervensi dalam Lensa *Diffusion of Innovation Framework*: Strategi Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan untuk Peningkatan Kapasitas Perawat dan Bidan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
2. *You Will Never Walk Alone*: Aplikasi Model Preceptorship Pada Orientasi Perawat Baru Untuk Mempercepat Integrasi, Mempermudah Adaptasi dan Mengurangi Tantangan Emosional Awal Bekerja Di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025;
3. Saat Bola Berpadu Cinta: Mengubah Peran Suami dari Penonton Menjadi Pendamping Sejati Melalui Penggunaan Birthing Ball di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
4. Merah Putih di Taman Lestari: Menghijaukan Semangat Merdeka Melalui Lomba Taman Sebagai Sarana Edukasi Green Hospital di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
5. Tak Ada Rotan Akarpun Jadi: Optimalisasi Aplikasi Sikinerja dan Google *Worksheet Collaboration* untuk Pemantauan Indikator Kinerja Utama 3 RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025;
6. MPF Samaritan *Mission* Menjangkau yang Jauh, Merawat yang Terlupa: Program Pengabdian Masyarakat RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Kupang, 19 Agustus 2025

Direktur RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang



dr. Stefanus D. Soka, Sp.B
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197307222001121004