

**LAPORAN AKHIR
PROGRAM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PkM)**



**Learning Organization (Flo) Model of Transform Strategy Group
To Enhance Holistic Nurses Skills**

TIM PENGUSUL

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep. (0023037401)

Dede Nasrullah, S.Kep., Ns., M.Kep (0727098702)

Idham Choliq, S.Kep., (20154663098)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2018

HALAMAN PENGESAHAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)

Judul Pengabdian : Learning Organization (Flo) Model of TransformStrategy Group To Enhance Holistic Nurses Skills.

Skema : Pengabdian Masyarakat

Jumlah Dana : Rp. 12.600.000,00

Ketua Pengabdian :

a. Nama Pengabdian : Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep

b. NIDN/NIDK : 0023037401

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

d. Program Studi : S1 Keperawatan

e. Nomor Hp : 081331175964

f. Alamat Email : mundakir.ners@fkk.um-surabaya.ac.id

Anggota Pengabdian 1 :

g. Nama Lengkap : Idham Choliq, S. Kep

a. : 20154663098

b. NIDN : :

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Anggota Pengabdian 2 :

a. Nama Lengkap : Dede Nasrullah, S.Kep.,Ns., M.Kep

b. NIDN : 0727098702

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Surabaya, 14 Februari 2018

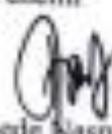
Mengetahui,
Ketua



Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep
NIDN 00232005011



Peneliti



Dede Nasrullah
NIDN 0727098702

Menyetujui,
Ketua LP/LPPM



Dr. Ruzmah, M.Pd
NIK 01202196590004



Cover	1
Lembar Pengesahan	2
Daftar Isi.....	3
Ringkasan	4
BAB 1 PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Analisis Situasi	6
1.3 Permasalahan Mitra.....	7
1.4 Solusi Yang Ditawarkan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	8
BAB 4 KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	9
BAB 5 BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN	11
5.1 Biaya Kegiatan.....	11
5.2 Jadwal Kegiatan	13
DAFTAR PUSTAKA	14
Lampiran Biodata Ketua Pengabdian	15
Lampiran Surat Tugas	18
Lampiran Surat Perjanjian Penugasan	19

RINGKASAN

Judul: Learning Organization (Flo) Model of Transform Strategy Group To Enhance Holistic Nurses Skills

Sistem organisasi rumah sakit dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat (konsumen). Pelayanan keperawatan yang holistic yang meliputi biologi, layanan psikologi, sosiologis dan spritual sesuai standar profesi keperawatan belum dilakukan optimal terutama di pasien perawatan kritis di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Surabaya.

Implementasi strategi FLO (keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, merangsang kepemimpinan) di RS Siti Khodijah Sepanjang dapat meningkatkan pengembangan keterampilan untuk strategi lonjakan (visi, pemodelan tindakan, strategi fasilitasi dialog, pemodelan mental); untuk mengolah strategi (berpikir strategis, mengelola perubahan, kolaboratif pembinaan, keterampilan memfasilitasi); dan untuk transformasi strategi (menerapkan kompetensi teknis, berkontribusi sebagai anggota tim, memimpin tim, fasilitasi, pengasuhan, dan tanpa syarat penerimaan. Strategi FLO perlu diterapkan berkesinambungan khususnya dalam organisasi rumah sakit sebagai pembelajaran organisasi di era persaingan untuk peningkatan pelayanan keperawatan yang holistic

Kata Kunci : Learning Organization, Mode of Transform Strategy, Holistic Nurses Skills

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem dalam organisasi rumah sakit dapat dilihat dari kualitas pelayanan kepada pasien (konsumen), penampilan profesional staf rumah sakit, efisiensi dan efektivitas pelayanan dan pasien kepuasan. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang dilaksanakan secara holistik, meliputi biologi, layanan psikologis, sosiologis dan spiritual berdasarkan standar profesi keperawatan dan etika keperawatan sebagai tuntutan utama (Nursalam, 2011). Pelayanan asuhan keperawatan holistik merupakan suatu pendekatan untuk meningkatkan asuhan keperawatan layanan berkualitas. Perawat sebagai bagian integral dari kesehatan personil di rumah sakit dan terdekat dengan klien sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang komprehensif secara holistik. Perawat harus memiliki pemahaman, kesadaran dan partisipasi aktif untuk pelaksanaan mutu melayani. Kinerja keperawatan merupakan faktor pendukung kualitas layanan, yang dapat ditingkatkan melalui organisasi pembelajaran (LO) Implementasi strategi model FLO pada strategi transformasi kelompok meningkatkan pengembangan keterampilan keperawatan, menerapkan teknik kompetensi, berkontribusi sebagai anggota tim, memimpin tim, memfasilitasi, pengasuhan, dan penerimaan tanpa syarat. Harus dilaksanakan secara berkesinambungan serta bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi perawatan kesehatan. Penting untuk dilaksanakan secara terus menerus dan kepada semua pihak yang terlibat dalam organisasi pelayanan kesehatan untuk menciptakan organisasi pembelajaran yang lebih cepat, yang mampu memenangkan kompetisi dan adaptif terhadap perubahan.

Pelayanan keperawatan holistik belum dilaksanakan secara optimal, terutama pada pasien dengan penyakit kronis atau pasien yang berisiko mengalami masalah psikologi. Pelayanan asuhan keperawatan lebih fokus pada masalah kesehatan biologis, dan kurang memperhatikan masalah psikologis, sosial, dan pasien spiritual. Kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui pembelajaran organisasi (OL), pembelajaran organisasi (LO), dan manajemen pengetahuan (KM) (Brockmand, 2003; Rhodes et al, 2008; Aragon, Jimenez,

Valle, 2013). Namun, pemahaman tentang OL, LO, KM, dan FLO untuk kesehatan perawatan tetap rendah. Perbedaan antara OL dan LO ditunjukkan menjelaskan bahwa perbedaan dapat secara sederhana dilihat dari definisi OL dan LO.

Vera dan Crossan (2005) mendefinisikan bahwa OL adalah proses kegiatan belajar bersama melalui penyerahan pikiran dan tindakan, yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Senge (1990) menunjukkan bahwa LO adalah tempat di mana orang mengembangkan kemampuan hasil pola berpikir dibuat dengan diperluas dan dipupuk dengan gratis aspirasi, dan terus belajar. Selanjutnya Genc dan Iyigun (2011) menjelaskan tentang perbedaan antara OL dan LO. Umumnya, ada adalah kesamaan antara OL dan LO yang merupakan transfer pengetahuan dan pembelajaran di dalam organisasi untuk meningkatkan organisasi pertunjukan.

1.2 Analisis Situasi

Persoalan pokok pada mitra adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan asuhan keperawatan holistik belum terlaksana dengan baik. Delapan puluh persen dari layanan asuhan keperawatan terutama berorientasi aspek fisik atau biologis karena beberapa hambatan. Ini termasuk pengetahuan yang terbatas tentang konsep holistik keperawatan, kurang praktik pelaksanaan keperawatan holistik dan beban kerja yang tinggi.
2. Pengetahuan yang terbatas tentang konsep holistik keperawatan, kurang praktik pelaksanaan keperawatan holistik dan beban kerja yang tinggi

1.2. Permasalahan Mitra

Berdasarkan data yang didapatkan pada pengkajian awal, kelompok mitra adalah termasuk salah satu rumah sakit dengan beberapa sasaran perawat yang akan diberikan pelatihan dengan Learning Organisasi (Flo) Model of Transformasi Strategi Group to Enhance Holistic Nurses Skill.

1.4 Solusi yang Ditawarkan

1. Berdasarkan pada permasalahan dari mitra, maka kami mengusulkan

program untuk Model Faster Learning Organization (Flow) Dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Kesehatan Di Rumah Sakit

2. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sekaligus menambah wawasan mengenai Model Faster Learning Organization (Flow) Dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Kesehatan Di Rumah Sakit

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi profesi keperawatan
Hasil penelitian diharapkan bisa digunakan sebagai masukan bagi profesi keperawatan dalam Model Faster Learning Organization (Flow) Dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Kesehatan Di Rumah Sakit
2. Bagi Petugas Kesehatan
Sebagai acuan dalam proses perbaikan program-program kesehatan untuk mengetahui Model Faster Learning Organization (Flow) Dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Kesehatan Di Rumah Sakit
3. Bagi Peneliti
Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Model Faster Learning Organization (Flow) Dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Kesehatan Di Rumah Sakit

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengetian Faster Learning Organization

Penerapan model FLO (keterbukaan untuk belajar, tantangan untuk berubah, merangsang kepemimpinan) pada lonjakan kelompok strategi (direktur rumah sakit pengembangan keterampilan direktur (visi, tindakan pemodelan, memfasilitasi strategi dialog, pemodelan mental) Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sebelum dan sesudah penerapan model FLO pada SKH yang semuanya independen variabel (keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, dan merangsang kepemimpinan) secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat (visi, tindakan, pemodelan, dialog strategi, dan pemodelan mental)

, variabel tantangan untuk mengubah efek pada visi, pemodelan aksi, dialog strategis, dan mental pemodelan. Merangsang kepemimpinan dalam gelombang variabel strategi mempengaruhi visi, tindakan pemodelan, dan pemodelan mental, tetapi tidak berpengaruh pada strategi keterampilan memfasilitasi direktur dialog. Meskipun semua variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas, namun bila ditelaah lebih lanjut sangat diketahui sebagian bahwa ada tiga variabel yang meningkatkan visi variabel, memfasilitasi strategi dialog, dan pemodelan mental, sedangkan pemodelan tindakan memperoleh nilai tetap antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Keterbukaan untuk belajar merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan kepemimpinan dan komitmen mereka terhadap proses transfer pengetahuan dalam organisasi (Sudharatna dan Laubie, 2004). Keterbukaan untuk belajar yang dimiliki seorang pemimpin eksekutif mempengaruhi visi organisasi. Johnson (2002) dalam Rijal (2010) menjelaskan bahwa salah satu keterampilan penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin adalah visi. Kelompok eksekutif harus memiliki visi yang jelas untuk menjadi dikomunikasikan kepada seluruh staf atau karyawan. Visi harus disajikan terus menerus dalam proses organisasi agar menjadi efektif penglihatan. Visi dapat tercapai jika seluruh komponen organisasi memahami dan menerima (Garavan, 1997). Rumah Sakit Siti Khadijah (SKH) adalah kesehatan organisasi peduli milik Muhammadiyah memiliki nilai spiritual dalam memberikan pelayanan yaitu amar ma'ruf nahi munkar yang artinya menuju kebaikan dan mencegah yang tidak baik. Direksi SKH melakukan pertemuan rutin dengan kepala bidang dan kepala bagian bulanan dengan bertujuan untuk berbagi informasi dari pemimpin kepada pegawai pegawai atau sebaliknya. Bentuk berbagi informasi adalah laporan dan umpan balik. Tambahan, penetapan kebijakan rumah sakit dilaksanakan demikian juga. Rapat rutin direksi juga merupakan kesempatan kepada direksi untuk memberikan dorongan dan semangat (menawarkan dorongan) untuk karyawan tentang pentingnya mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan mereka melalui baik pendidikan formal maupun informal. sikap dari dewan direksi sejalan dengan Guns dan Anandsen (1996) yang mengukur untuk mengembangkan keterbukaan untuk belajar bisa dilakukan dengan cara share informasi dan menawarkan dorongan kepada staf atau karyawan. Keterbukaan untuk belajar dalam suatu

organisasi dapat diidentifikasi oleh kemampuan kepemimpinan mereka dan komitmen untuk proses transfer pengetahuan dalam organisasi (Sudharatna dan Laubie, 2004). Sedangkan Jamali (2009) juga mengidentifikasi iklim belajar, dan menciptakan kesempatan untuk terus belajar, meningkatkan dialog, dan mendorong kolaborasi dan kerja tim. Keterbukaan terhadap direktur pembelajaran juga mempengaruhi kemampuan untuk bertindak sebagai model tindakan untuk karyawan. Namun, dalam variabel ini tidak meningkat sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Responden menilai bahwa keterampilan sutradara untuk dijadikan model masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh responden persepsi bisnis direksi, kehadiran tugas direksi yang diidentifikasi langsung oleh karyawan. Selanjutnya, keterbukaan untuk belajar mempengaruhi kemampuan direksi untuk memfasilitasi strategi dialog dengan karyawan. Pertemuan rutin merupakan kegiatan yang efektif untuk menjalin komunikasi dan dialog dengan karyawan. Melalui dialog mampu untuk memecahkan berbagai masalah. Di sisi lain, dialog yang dilakukan direksi kepada karyawan memberikan tiga hal penting dalam proses kerjasama yang bersifat hubungan, pembelajaran, dan kreativitas (Innes et al., 1994). NS kemampuan direksi untuk memfasilitasi dialog dengan karyawan ditunjang oleh faktor usia, pendidikan. Keterbukaan untuk belajar dari dewan direksi juga mempengaruhi kemampuan mental pemodelan direktur. Kemampuan direksi ada di sejalan dengan Garvin, et al (2008) yang menjelaskan bahwa pemodelan mental dapat diimplementasikan melalui proses pembelajaran berupa berbagi informasi, diskusi, komunikasi dan dialog dalam rangka mengatasi masalah organisasi. Organisasi pembelajaran akan mendorong orang untuk selalu siap dan bersedia mengungkapkan mental model masing-masing, membandingkan dan mendiskusikan perbedaan yang ada untuk mencapai hal yang sama persepsi di antara anggota organisasi. Model mental direktur adalah fundamental pergeseran paradigma, yang mempengaruhi pribadi lain untuk mengambil tindakan atau mencapai tujuan dengan menggunakan posisi mereka dan otoritas (Meehan dan Reinelt, 2010). Menurut Chris Argyris, organisasi perlu memastikan kondisi di mana setiap orang dapat terus belajar. Seperti yang dilaksanakan oleh dewan direksi dengan kebijakan sumber daya manusia pengembangan melalui studi lebih lanjut untuk karyawan, dan partisipasi dalam pelatihan, seminar atau lainnya kegiatan

ilmiah. Hasil analisis menunjukkan bahwa tantangan perubahan mempengaruhi visi, pemodelan tindakan, strategi memfasilitasi dialog, dan pemodelan mental dan tidak ada perubahan signifikan antara sebelumnya untuk setelah perawatan. Tantangan dari perubahan yang dilakukan oleh direksi difokuskan pada memahami semua karyawan tentang pentingnya visi rumah sakit. Visi menjadi arah pertumbuhan dan perkembangan kualitas dari pelayanan rumah sakit. Visi SKH Islami rumah sakit yang memberikan pelayanan paripurna merupakan tantangan bagi direksi untuk mewujudkannya. Menurut Guns dan Anandsen (1996) tantangan perubahan adalah kontinum yang terdiri dari informasi baru, baru tanggung jawab, konteks baru dan baru paradigma. Dengan demikian, pemahaman dan implementasi visi yang perlu dimiliki informasi sesuai dengan situasi di SKH. Sebagai rumah sakit Islam memiliki visi keagamaan dimana layanan yang diberikan harus mencerminkan nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, kejujuran, dan disiplin. Dewan direksi memiliki pengaruh untuk karyawan jika pemimpin mampu bertindak secara profesional. Sikap terhadap pergantian direksi dapat meningkatkan keterampilan direksi untuk bertindak sebagai model untuk karyawan. Jika sutradara telah menjadi model bagi

karyawan, kinerja organisasi akan meningkat dan tujuan organisasi dapat lebih tercapai dengan mudah. Hal ini karena kemampuan karyawan dapat terus berkembang secara profesional dan secara psikologis karyawan akan merasa nyaman. Tantangan pergantian direksi juga meningkatkan kemampuan direktur untuk memfasilitasi dialog dengan karyawan sehingga proses komunikasi berjalan dengan baik. Informasi sangat penting bagi karyawan. Yang baru informasi ke tahap awal perubahan. Ini informasi baru dapat diperoleh dari seminar, pertemuan rutin, diskusi atau pembelajaran di tempat kerja. Setelah memperoleh informasi baru, langkah selanjutnya adalah tanggung jawab baru. Baru tanggung jawab dapat dilakukan karena perubahan peran di tempat kerja, perubahan tim tugas terkait proyek, atau kewajiban baru terjadi karena mengajar orang lain karyawan tentang tugas pekerjaan. Jika perubahan terkait dengan peraturan internal Muhammadiyah, direksi akan memfasilitasi partisipasi rapat kerja wilayah, atau kegiatan lainnya diselenggarakan oleh Badan Pembina Kesehatan Masyarakat (MPKU) Ketua DPRD Jawa Timur Muhammadiyah. Sedangkan perubahan internal terkait ke

rumah sakit, maka strategi dialog yang digunakan adalah melalui pertemuan rutin bulanan, mingguan atau harian. Merangsang efek kepemimpinan pada visi, tindakan pemodelan, dan pemodelan mental, tetapi tidak mempengaruhi strategi memfasilitasi dialog, baik sebelum maupun setelah pengobatan. Ini menjadi menarik karena sebagai pemimpin, direktur memiliki peran yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawan. Direksi SKH menyadari bahwa mengelola rumah sakit di era persaingan membutuhkan partisipasi aktif semua pihak, dan memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Peran dari direksi untuk memberdayakan karyawan dalam sejalan dengan pendapat Burke (1986). Karyawan Pemberdayaan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada usia muda untuk menduduki jabatan dan struktural tugas. Pemberdayaan perawat diperlukan untuk menjadi organisasi rumah sakit yang efektif. Jadi pemimpin perlu memiliki manajemen kompetensi dan motivasi, mampu mengembangkan kerjasama, terbuka terhadap lingkungan, serta mampu melakukan perubahan terhadap persiapan dan perencanaan (berdasarkan desain), sehingga mereka dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan global semakin garang seperti yang dijelaskan oleh Esposito (2006). Efek penerapan model FLO (keterbukaan untuk belajar, tantangan untuk .) perubahan, merangsang kepemimpinan) di Cultivate strategi pengembangan Sektor Keperawatan (berpikir strategis, mengelola perubahan, pembinaan kolaboratif, memfasilitasi keterampilan) Keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, dan merangsang kepemimpinan) pada menumbuhkan pengaruh strategi kelompok pada pengembangan keterampilan dan direktur keperawatan dan bagian kepala (berpikir strategis, mengelola perubahan, pembinaan kolaboratif, memfasilitasi kelompok proses). Kembangkan strategi dalam konteks penelitian memiliki peran langsung dalam pengembangan.

Keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, dan stimulasi kepemimpinan mempengaruhi direktur keperawatan dan kepala keperawatan departemen untuk memberikan perawatan dengan lembut yang disebut pengasuhan. Pengasuhan adalah salah satu peran perawat, yang dengan lembut mendukung dan mendorong klien untuk berinteraksi dengan seluruh proses asuhan keperawatan,

termasuk bio-fisik, kognitif dan afektif untuk mencapai perawatan holistik. Peran pengasuhan dapat dijalankan dengan baik oleh perawat pendamping jika ada dukungan, arahan dan fasilitas dari manajer unit perawat dan tim perawat. Untuk melaksanakan asuhan perawat membutuhkan pengetahuan dan pemahaman nilai-nilai klien atau perspektif klien.¹⁰ Pengasuhan bagi perawat berdampak positif hasil kesehatan klien. Klien merasa aman dalam lingkungan yang nyaman, dan mereka dapat mempertahankan interaksi perawat-klien yang positif. Di sisi lain, pengasuhan adalah bagian dari penghargaan perawat kepada pasien harga diri. Wolf et al.¹² mendukung bahwa perawat harus bertanggung jawab untuk dan mengembangkan pemahaman klien selama keperawatan pengiriman perawatan. Keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan dan stimulasi kepemimpinan mempengaruhi kemampuan manajer unit perawat dan pemimpin tim perawat untuk mentransfer informasi dan keterampilan untuk rekanan perawat untuk menerima klien tanpa syarat sebagai manusia seutuhnya. Perawat mengharuskan menerima klien dengan empati, tanpa ketentuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan mereka. Pengetahuan ini membutuhkan diinformasikan kepada perawat secara terus menerus sebagai bagian dari keperawatan yang baik kebiasaan dan teladan. Dalam konsep keperawatan holistik, perawat perlu menerima kondisi klien sebagai individu yang unik, berguna, dan individu yang penting. Perawat perlu membantu klien empati sehingga klien dapat memahami bahwa perawat menerima dan menghormati mereka. Penerimaan tanpa syarat akan membantu perawat untuk mengidentifikasi kapasitas klien untuk menjadi Marriner dan Raile keadaan adaptif. Ini mendukung perawat untuk mencapai tujuan asuhan keperawatan holistik berdasarkan teori pemodelan peran model (MRM). Peran dari perawat holistik berdasarkan teori MRM relevan dengan konsep perawatan yang berpusat pada pasien (PCC), yang dalam perspektif Cakupan kesehatan universal Indonesia yang disebut “Jaminan Kesehatan” Nasional” (JKN) atau sistem menyatakan kesehatan adalah untuk semua. Tidak ada alasan menolak klien karena semua klien memiliki hak yang sama sehat dan mendapatkan pelayanan yang baik. Deskripsi di atas menggambarkan bahwa keterbukaan dalam belajar merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan dan komitmen pemimpin untuk memproses transfer pengetahuan dalam organisasi seperti yang dijelaskan oleh Sudharatna dan

Laubie. Keterbukaan untuk belajar dari manajer unit perawat dan perawat tantangan pemimpin tim untuk mengubah sikap menjadi lebih baik. Perubahan dilakukan oleh manajer unit perawat dan pemimpin tim perawat akan menjadi contoh dan panutan bagi perawat asosiasi untuk memberikan keperawatan holistik jasa. Sebagai pemimpin dalam memberikan pelayanan kepada klien secara langsung, perawat manajer unit atau pemimpin tim perawat tidak hanya menantang karyawan untuk membuat perubahan tetapi juga menyediakan, memfasilitasi, dan mendukung untuk perubahan agar sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Guns dan Anundsen⁴ menjelaskan bahwa pemimpin yang baik dalam model FLO harus merangsang memberikan tantangan besar dan dukungan yang tinggi untuk terwujudnya pelayanan keperawatan holistik.

BAB 3. TARGET DAN LUARAN

1. Materi Pembelajaran pada Mata Kuliah Manajemen Keperawatan
2. Publikasi hasil Iptek Bagi Masyarakat baik : Media Massa dan Jurnal Pengabdian Masyarakat.

BAB 4. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan di Siti Rumah Sakit Khadijah (SKH) Jawa Timur, dengan pertimbangan sebagai berikut: (1) SKH telah terakreditasi B untuk 16 pelayanan, dan digunakan sebagai tempat untuk mempraktekkan mahasiswa keperawatan dan mahasiswa kedokteran serta dikejar ke RS tipe B pendidikan; (2) SKH memiliki tenaga perawat dengan mayoritas dari mereka masih relatif muda, dan (3) FLO dan keperawatan holistik belum diterapkan. Populasi dalam pengabdian ini adalah 33 perawat tetap yang tersebar di bangsal rawat inap SKH Jawa Timur tahun 2018. Studi ini dilengkapi dengan pedoman FLO disusun dan dikembangkan oleh peneliti berdasarkan tentang Senjata dan Anandsen (1996). pedoman FLO dikembangkan dengan menggunakan pendekatan 3 (tiga) strategi dengan masing-masing strategi terdiri dari tiga komponen, yaitu: keterbukaan belajar, tantangan perubahan, dan stimulasi kepemimpinan. Selanjutnya, tiga pendekatan strategis model FLO termasuk (1) strategi "lonjakan" untuk kelompok

eksekutif yang merupakan direktur SKH, wakil direktur SKH, dan direktur SKH keperawatan; (2) strategi "mengolah" sumber daya manusia personel, dan (3) strategi "transformasi" untuk manajer unit perawat, pemimpin tim, dan rekanan perawat.

1. Survei ke Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang

Kunjungan peneliti ke RSSK adalah untuk bertemu dengan Direktur beserta jajaran dan Kepala Bidang Keperawatan untuk menyampaikan maksud kunjungan. Pada tahap ini, pengabdian ini juga sekaligus mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh mitra. Mitra menerima kunjungan dan diskusi mengenai kendala rumah sakit terhadap masalah Pelayanan asuhan keperawatan holistik yang belum terlaksana dengan baik dan pengetahuan tentang Pengetahuan yang terbatas tentang konsep holistik keperawatan, kurang praktik pelaksanaan keperawatan holistik dan beban kerja yang tinggi

2. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat:

- a. Eksploratif fase deskriptif dilakukan menggunakan Focus Group Discussion (FGD). Sedangkan fase intervensi dilakukan dengan mendampingi perawat dalam implementasi model FLO kelompok strategi transformasi.
- b. Praktek Intervensi yang diberikan pada kelompok adalah satu seminar dan lokakarya sehari tentang konsep FLO dan keperawatan holistik perawatan diikuti dengan bantuan implementasi FLO setiap dua kali seminggu selama tiga bulan.
- c. Evaluasi Pelaksanaan dan Keberlanjutan Program. Langkah evaluasi pelaksanaan program dan keberlanjutan program di lapangan setelah kegiatan pengabdian masyarakat selesai dilaksanakan adalah mengevaluasi keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, dan stimulasi kepemimpinan, evaluasi penerapan teknik kompetensi, berkontribusi sebagai anggota tim, memimpin tim, memfasilitasi, pengasuhan, dan penerimaan tanpa syarat.

BAB 5. KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Surabaya merupakan penggabungan dari Lembaga Penelitian (Lemlit) dan Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat, sesuai dengan SK. Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya No. 49/III.B/SK.Rek/III/2005. Pengurus LPPM yang berlaku saat ini berdasarkan pada SK.Rektor No.146/KEP/II.3.AU/B/2010. LPPM *UMSurabaya* saat ini telah memfasilitasi diperolehnya beberapa pencapaian hibah dan/atau dana pelaksanaan proyek Kementerian Dalam Negeri, selain tu juga berasal dari Pemerintah Provinsi Jatim, Pemkot Surabaya, BKKBN, Yayasan Damndiri dan lain-lain. Kegiatan dan/atau proyek yang ditangani cukup beragam mulai dari Penelitian Dosen Muda, Kajian Wanita, Hibah Bersaing, Hibah Kompetensi Fundamental, Strategi Nasional, Pekerti, Hibah Buku Ajar, Hibah Buku Teks, KKN Tematik, KKN Posdaya dan lain-lain. Tercatat sebanyak 3 proposal Pengabdian kepada Masyarakat telah dibiayai DP2M Dikti di tahun 2007 senilai Rp 70 juta, 4 proposal senilai Rp 107 juta di tahun 2008, dan 1 proposal senilai Rp 20 juta di tahun 2009. Selain itu terdapat 14 proposal Penelitian telah dibiayai DP2M Dikti di tahun 2007 senilai Rp 169 juta, 1 proposal senilai Rp 45 juta di tahun 2008, dan 7 proposal senilai Rp 469 juta di tahun 2011.

Mulai tahun 2012, untuk menggalakkan gairah menulis dan meneliti akan disediakan dana bagi peneliti pemula. Sebanyak 20 proposal terpilih akan dibiayai masing-masing Rp 1 juta. Pada dosen di lingkungan *UMSurabaya* dengan di fasilitasi oleh LPPM *UMSurabaya* telah berhasil mendapatkan skema penelitian lanjutan diantaranya: 2 Penelitian Hibah Kompetensi, dan 1 Penelitian Strategi Unggulan Nasional. Ke depan LPPM *UMSurabaya* akan mulai melibatkan diri dalam beberapa penelitian regional Jawa Timur yang berada dibawah koordinasi Dewan Riset Daerah (DRD) Jawa Timur, dan akan melibatkan diri dalam beberapa proyek nasional yang berada di Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Kesehatan, dan Kementerian Pekerjaan Umum. Oleh karena itu secara kelembagaan, Universitas Muhammadiyah Surabaya ditetapkan sebagai 1 dari 5 Perguruan Tinggi Berprestasi di Jawa Timur oleh Kopertis Wilayah VII pada tahun 2008.

Kegiatan LPPM *UMSurabaya* juga tercatat sebagai salah satu Perguruan Tinggi yang aktif dalam melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan koordinasi

Yayasan Damandiri yang diketuai oleh Prof. Haryono Suyono. LPPM *UMSurabaya* telah 3 kali (2008, 2009, 2010) mendapat pendanaan senilai total Rp 99 juta untuk mendirikan dan membina 20 Posdaya di Kecamatan Mulyorejo dan Gunung Anyar Kota Surabaya. Sebagai pengembalian amanah 2 dharma dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi (Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat). Dalam hal buku ajar dan buku teks, sampai tahun 2012 terdapat 12 buku yang telah mendapat hibah penulisan buku teks dan buku ajar. Selain itu telah diterbitkan sebanyak 35 buku setara dengan kualifikasi buku teks / buku ajar dengan berbagai penerbit nasional dan telah didistribusikan di berbagai toko buku secara nasional.

Kelayakan Perguruan Tinggi (PT) ini juga dapat dilihat dari disiplin ilmu dan keahlian ketua dan anggota tim pelaksana kegiatan ini. Ketua dan anggota tim dirasa sangat layak dalam menyelesaikan seluruh persoalan dan kebutuhan mitra. Ketua Pelaksana kegiatan ini adalah ahli dalam bidang ilmu kesehatan reproduksi dan sudah sangat berpengalaman dalam melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan, sehingga ketua sangat berperan dalam mengorganisir, menetapkan serta memberikan pelatihan kegiatan di masing-masing mitra sekaligus. Sedangkan anggota I memiliki keahlian dibidang ilmu keperawatan anak terutama anak dengan penyakit kronik. Sebagai upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan mata kuliah yang diampu saat ini yaitu Keperawatan Maternitas dan Keperawatan Anak di RS.Muhammadiyah Surabaya. Melalui kemampuan bidang keahlian anggota 1 akan sangat membantu dalam berperan untuk pelaksanaan persiapan pelatihan dan pendampingan kegiatan di masing-masing mitra.

BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi strategi FLO (keterbukaan untuk belajar, tantangan perubahan, merangsang kepemimpinan) meningkatkan pengembangan keterampilan untuk strategi lonjakan (visi, pemodelan tindakan, strategi fasilitasi dialog, pemodelan mental); untuk mengolah strategi (berpikir strategis, mengelola perubahan, kolaboratif pembinaan, keterampilan memfasilitasi); dan untuk transformasi strategi (menerapkan kompetensi teknis, berkontribusi sebagai anggota tim, memimpin tim, fasilitasi, pengasuhan, dan tanpa syarat penerimaan. Strategi FLO perlu diterapkan berkesinambungan khususnya dalam organisasi

rumah sakit sebagai pembelajaran organisasi di era persaingan. Hasil didapatkan bahwa hasil rata rata hasil post test challenge of change untuk vision sebesar 84 poin, untuk action modelling sebesar 97 poin, untuk facilitating sebesar 64 poin, dan untuk modeling sebesar 86. Hasil post test stimulating leadership untuk vision sebesar 86 poin, untuk action modelling sebesar 88 poin, untuk facilitating sebesar 67 poin dan mental modelling sebesar 58 poin. Perawat dapat melakukan openes learning untuk melakukan strategy learning dan collaborative learning dengan capaian penilaian sikap sebesar 90 poin dan 46 poin. Hal ini membuat perawat dapat melakukan Applying technical sesuai kompetensi yang di standarkan dengan pelayananan holistic.

7.2 Saran

1. Bagi Perawat

Bagi perawat hendaknya mengembangkan Model Faster Learning Organization (FLO) dari Transform Strategy Group Tingkatkan Keterampilan Perawat Holistik

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan metodologi dan variabel yang lebih luas atau intervensi kepada anak tentang Model Faster Learning Organization (FLO) dari Transform Strategy Group Tingkatkan Keterampilan Perawat Holistik.

BAB 7. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

7.1 Biaya Kegiatan

Ringkasan anggaran biaya untuk pelaksanaan kegiatan ini seperti tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Anggaran Biaya Program IbM Duta PHBS DI SEKOLAH

1. HONORARIUM				
HONOR	HONOR/HARI	WAKTU JAM/MINGGU	MINGGU	JUMLAH (RP)
PERAWAT FASILITATOR 1	20.000	3	32	420.000
PERAWAT FASILITATOR 2	20.000	3	32	420.000
SUB TOTAL				840.000

2. BAHAN HABIS PAKAI				
Kertas HVS A4	Lembar observasi, absensi, lembar evaluasi, dll	3 rim	35.000	105.000
Bolpoint	Pelatihan	4 lusin	15.000	60.000
Odner	Arsip File	2 set	25.000	50.000
Map	Arsip File	2 set	10.000	20.000
Spidol boardmaker	Pelatihan	5	10.000	50.000
Tintan Printer	Pencetakan berkas	4 biji	150.000	600.000
Kertas Sertifikat	Bukti Sebagai Duta	2 pack	50.000	100.000
Flasdisk (8 GB)	Penyimpanan Data Kegiatan	2 buah	65.000	130.000
Buku Pedoman Panduan FLO	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Buku modul FLO	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Pulsa Internet	Media Pembelajaran	4 GB	50.000	100.000
Poster	Media pelatihan serta media informasi PHBS	10 poster	10.000	100.000
Benner roll	Informasi Program	1 buah	100.000	100.000
Penggandaan Modul modul	Media informasi	300 lbr	2.500	750.000
FLO	Pusat FLO	1 tempat	500.000	500.000
PIN DUTA Manajemen FLO	Tanda sebagai Peserta FLO	33 pin	5.000	100.000
SUB TOTAL				3.665.000
3. PERJALANAN				
Material	Tujuan	Kuantitas	Jumlah (Rp.)	
Ketua	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> Ke Tempat pengabdian c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	1500.000	
Anggota	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> Ke Tempat pengabdian c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	195.000	
SUB TOTAL				345.000
4. LAIN-LAIN				
Material	Tujuan	Kuantitas	Harga	Jumlah

			Satuan (Rp)	(Rp.)
Pemberian <i>Door Prize</i> Kegiatan	Motivasi dan Penghargaan partisipasi kegiatan	10 buah	25.000	250.000
SUB TOTAL				250.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)				12.600.000,-

5.2 Jadwal Kegiatan

KEGIATAN	MINGGU KE – (8 BULAN KEGIATAN)																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
Koordinasi kegiatan																																	
Penyusunan proposal																																	
Kontrak/penugasan																																	
Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat																																	
Monev pengabdian kepada masyarakat																																	
Laporan hasil pengabdian masyarakat																																	
Seminar hasil pengabdian masyarakat																																	
Penyusunan Laporan Akhir																																	
Evaluasi kegiatan																																	

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Tjandra Yoga., (2003). *Management of Hospital Administration*. University of Indonesia. Jakarta
- Aligning Forces for Quality/AF4Q. (2012). *Measuring Patient Experience*. Canada: Robert Wood
- Andriani, S. dan Sunarto. (2009). Relationship of Health Care Quality and Patient Satisfaction at General Hospital Magelang. *Jurnal Kesehatan*, VOL. 2, NO. 1, Hal 71-79
- Aragon, Maria I.B., et al (2014). Training and Performance: The Mediating Role of Organizational Learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17; p.161-173
- Brockmann, B., Morgan, F., (2003). *The Role of Existing Knowledge in New Product Innovativeness and Performance*. *Decision Sciences* 32, 385-419
- Burke, M. J., & Day, R. R. (1986). A cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 232.
- Burnes, B. (2004) *Managing Change: A Strategic Approach to Organisational Dynamics*, 4th edn (Harlow: Prentice Hall).
- Esposito, M. (2006). The Role of Learning Organizations in The Growing Discussion on Social Responsibility. *International Journal of Academy of Executives & Administrators*. United Kingdom. Vol. 1, No. 8, p. 1-18
- Garavan, T. (1997) The Learning Organization: A Review and Evaluation. *The Learning Organization*, Vol. 4 No 1; p.18-29
- Garvin, D. A, Edmondson, A. C, Gino, F. (2008) Is Yours Learning Organization?, *Harvard Business Review*.; *Harvard Business School*. p.1-11
- Genc, N. Dan Iyigun, N. Oyku. (2011). The Role of Organizational Learning and Knowledge Transfer in Building Strategic Alliances: A Case Study. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24; p.1124-1133
- Gorelick, Carol; dan Tantawy-Monsou, Brigitte (2005). For Performance through Learning, Knowledge Management is the Critical Practice. *The Learning Organization*: Vol. 12, No.2, p. 125-139

- Guns, B. & Anandsen, K. (1996). *The Faster Learning Organization: Gain and Sustain the Competitive Edge*. Johanesberg, London, San Diego, Sydney, Toronto: Pfeiffer & Company.
- Hector, D. S. (2009). *A retrospective analysis of nursing documentation in the intensive care units of an academic hospital in the western cape*. Tesis, Stellenbosch University. Jhonson Foundation. www.rwjf.org/files/research/74242.measuring.pt_experience.0412.pdf. Accesed, 12 July 2014.
- Heller, R. (1998). *Managing Change*. DK Publishing. New York Heracleous, (1998). Strategic Thinking or Stategic Planning? *Long Range Planning*. Vol. 31; No.3, pp. 481-487
- King, M.O'Brien and Gates, Marie F. (2006). Perceived Barriers to Holistic Nursing in Undergraduate Nursing Programs. *EXPLORE Journal*, Vol. 2. No 4; p.334-338
- Lamb, P. D. (2005) Application of The Modeling Role- Modeling Theory to Mentoring in Nursing. *Thesis*. Montana State University, Bozeman, Montana
- Mundakir. (2017). Strategy Model Faster Learning Organization (FLO) as Improvement Efforts a Holistic Nursing Services Based on Modeling Role Modeling (MRM) Theory. Disertation. Universitas Airlangga
- Nursalam. (2011). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Salemba

Lampiran

CURRICULUM VITAE

Nama : Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIP/NIK : 197403232005011002
Tempat dan Tanggal Lahir : Lamongan, 23 Maret 1974
Agama : Islam
Golongan / Pangkat : III.D / Penata
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Nomor Reg. Sertifikat Pendidik : 12107101211762
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya
Alamat : Jl Sutorejo 59 Surabaya
Telp./Faks. : 031-3811967
Alamat Rumah : Jl. Medayu Utara 27-D Kav 14-15
Surabaya
Telp./Faks. : 082140823564 / 087852959774
Alamat e-mail : mundakir@um-surabaya.ac.id
cak_mudz@yahoo.co.id ;

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Studi
--------------------	---	-------------------------	----------------------------------

1998	Diploma III	Universitas Muhammadiyah Surabaya	Keperawatan
2003	Sarjana	Universitas Airlangga (UNAIR)	Keperawatan
2004	Profesi Ners	Universitas Airlangga (UNAIR)	Ners
2009	Magister	Universitas Indonesia (UI)	Keperawatan
2017	Doktor	UNAIR	Ilmu Kesehatan

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi (Univ, Fak, Jurusan, Lab, Studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik dll)	Tahun ... s.d. ...
Wakil Rektor IV	UM Surabaya	2021 sd 2025
Dekan	Fakultas Ilmu Kesehatan UM Surabaya	2017 s/d 2021
Wakil Dekan 1 (Bidang Akademik, Kemahasiswaan, dan Kerjasama)	Fakultas Ilmu Kesehatan UM Surabaya	2013 s/d 2017
Ketua Program Studi	Program Studi S1 Keperawatan – Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya	2009 s/d 2013
Sekretaris Program Studi	Program Studi S1 Keperawatan – Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya	2006 s/d 2009

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH/KEMASYARAKATAN

Tahun	Jenis>Nama Organisasi	Jabatan/Jenjang Keanggotaan
2019-2023	AIPNEMA	Ketua Umum

2017-Sekarang	LAM PT Kes	Asesor
2017 – 2022	AIPNI Pusat	Ketua Sub Bidang Humas
2013 – 2017	AIPNI (Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia) Pusat	Anggota Sub Bidang Kebijakan Pendidikan
2013 – 2018	Ikatan Perawat Kesehatan Jiwa Indonesia (IPKJI) Jawa Timur	Ketua Umum
2015-sekarang	DPW PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) Jawa Timur	Devisi Organisasi
2015-sekarang	DPD PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) Kota Surabaya	Wakil Ketua Bidang Infokom dan Penelitian
2015-sekarang	PWM Jawa Timur	Sekretaris MPKU PWM Jatim

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2018	Southeast Asian Hospital Management advanced Knowledge Training Program	National Taipei University of Nursing and Health Science	5 hari
2017	Pelatihan Reviewer dan SIPEN Soal UKNI Ners	Kemenristekdikti	3 hari
2016	Pelatihan Reviewer Soal UKNI Ners	AIPNI Regional IX Jawa Timur	2 hari
2015	Pelatihan Asesor Akreditasi Program Studi di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya	Pusat Penjamin Mutu Universitas UM Surabaya	3 hari
2015	Workshop: <i>Capacity Building</i> Pemetaan Mutu Pendidikan Tinggi dan Penggunaan Instrumen Evaluasi Mutu Internal di Perguruan Tinggi	Asosiasi Perguruan Tinggi Kesehatan Swasta Indonesia (APTIKES) Jawa Tengah	3 hari

2015	ToT BCLS (<i>Basic Cardiac Life Support</i>)	Temasec Foundation dan TTS Hospital Singapore	5 hari
2015	Pemateri: Pelatihan dan workshop Bimbingan Klinik Keperawatan Jiwa	IPKJI Jatim	3 hari

PRODUK BAHAN AJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (Cetak/ Non cetak)	Semester/ Th Akademik
Komunikasi Kep.	Sarjana dan Diploma	Buku (Cetak)	Ganjil
Manajemen Kep.	Sarjana	Modul (cetak)	Ganjil
Keperawatan Jiwa	Sarjana dan Diploma	Modul (cetak)	Genap
Keperawatan Jiwa	Sarjana dan Diploma	Panduan Praktikum (cetak)	Ganjil
Pendidikan Karakter	Sarjana dan Diploma	Modul (cetak)	Genap

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Aggota Tim	Sumber Dana
2018	An overview of Loneliness, Anxiety and Depression Level of Elderly Suspected Relocation Stress Syndrome	Proceeding The 8th International ^[1] Nursing ^[2] Conference: NuBes at The Forefront in Transforming Care, Science, and Research ^[3] ISSN: 1413536244 Januari 2019	Member
2018	Caregiver experiences of schizophrena patients with self care delicit a systematic review'	Proceeding The 8th International ^[1] Nursing ^[2] Conference: NuBes at The Forefront in Transforming Care, Science,	Member

		and Research ^[1] ISSN: 1413536244 Januari 2019	
2017	“Faster Learning Organization (Flo) Model of Transform Strategy Group to Enhance Holisth Nurses Skills’	Jumal Advanced Science Letters ISSN: 193S6612 Volume 23 No. 12 Desember 2017 Diunggah	Author
2017	Workload Relationship with the Attitudeof Nurse in Fulfilling the Patient’s Spiritual Needs	ATLANTIS Press. Advance in Health Sciences Research, vol 3 (INC, 2017)	Author
2017	Faster Learning Organization (FLO) Model in Developing Health Professional Skill in the Hospital	Scientia Research Library. Journal of Applied Science And Research, 2017, 5 (1):1-11	Author
2016	Komunikasi Pelayanan Kesehatan	Indomedia Pustaka – Yogyakarta ISBN-13: 978-979-756-169-7 ISBN-10: 979-756-169-4	Author
2016	The Approach Of Holistic Nursing Care Model To Escalate Patient Satisfaction And Safety In Hospital	Proceeding INC 2016: The 1st International Nursing Workshop & Conference, vol 1, No, 1	Author
2016	Differences in Organization Learning (OL), Learning Organization (LO), and Faster Learning Organization (FLO) on Nursing Services	The Proceeding of 7th International Nursing Conference: Global Nursing Challenges in The Free Trade Era, 8-9 April 2016, Surabaya.	Author
2015	The Implementation of Recovery: A Literature Review	International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2, February 2015	Author

A. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2018 s/d sekarang	Reviewer: Jurnal Nursing Care and Biomolecular	STIKES Kendedes Malang
2016 s.d sekarang	Reviewer: Jurnal Keperawatan Muhammadiyah	UMSurabaya Press (OJS) ISSN: 2541-1396 E-ISSN: 9772597753

KEGIATAN AKADEMIK PROFESIONAL SEBAGAI NARA SUMBER

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Tempat
2018	Oral Presenter: The 9th International Nursing Conference “Nurses at Forefront Transforming Care, Science, and Research”	Faculty Of Nursing – Universitas Airlangga
2017	Speaker: TFI@10 ASIA NURSE LEADERS FORUM 2017, with theme: Nursing Education in Indonesia	SingHealth Alice Lee Institute of Advanced Nursing. Singapore
2017	Indonesian Council Open Conference 2017	Flinders University – South Australia.
2017	Seminar Nasional: Strategi Pendidikan Tinggi dan Organisasi Profesi Dalam Pengembangan Keperawatan di Inonesia.	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. November, 15-2017
2017	In 1st Asian Summit on Knowledge Advancements (ASKA 2017)	Quest Hotel Surabaya, Desember, 27-29, 2017
2016	Oral Presenter: The 5th International Nursing Conference “Global Nursing Challenges in The Threat Era”	Faculty Of Nursing – Universitas Airlangga

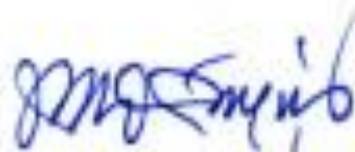
2015	Pemateri: Pelatihan dan workshop Bimbingan Klinik Keperawatan Jiwa	RSJ Menur Surabaya
2014	Oral Presenter: 46th Asia Pasific Academic Consortium For Public Health Conference: Evolution of Public Health in The Asia Pasific Region.	Hilton Kuala Lumpur, Malaysia
2014	Joint Research Workshop: Improving Quality of Nursing Care Through Research Collaboration	Santika Hotel Yogyakarta

PERAN DALAM KEGIATAN AKADEMIK - KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Peran	Tempat
2018	Management and Science University	Peserta	Malaysia
2017	University Kebangsaan Malaysia	Peserta	Malaysia
2016	Visiting Academic at Dongseo University, Youngsan University, dan Kyungdong University - Korea Selatan	Peserta	Korea Selatan
2015	PIMNAS XXVI: Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM-M) Kemendikbud. RI Tahun 2013	Dosen Pembimbing	Universitas Mataram
2014	Student Exchange dari Khon Kaen University – Thailand ke FIK UM Surabaya	Pembina	FIK UM Surabaya dan RS Haji Surabaya
2013	Student Exchange ke Khon Kaen University – Thailand	Pembina	Khan Kaen University Thailand
2013	Pekan Ilmiah Mahasiswa (PIMNAS)	Pembina/Pendamping	Universitas Mataram

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Pengabdian dalam Masyarakat (PkM)

Surabaya, 14 Juli 2014
Pengusul,



(Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep)



SURAT TUGAS

Nomor: 043/II.3.AU/LPPM/F/2017

Assalaamu'alaikumWr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Dra. Sujinah, M.Pd

Jabatan : Kepala LPPM

Unit Kerja : LPPM Universitas

Muhammadiyah Surabaya Dengan ini menugaskan:

No	Nama	NIDN/NIM	Jabatan
1.	Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep	00023037401	Dosen
2.	Dede Nasrullah, S.Kep.,Ns., M.Kep	0727098702	Dosen
3.	Idham Khalid, S.Kep.	20154663098	Mahasiswa

Untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat (PkM) dengan judul "Learning Organization (Flo) Model of Transform Strategy Group To Enhance Holistic Nurses Skills". Pengabdian ini dilaksanakan di Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UMSurabaya pada Bulan Maret sampai dengan Oktober 2018.

Demikian surat tugas ini, harap menjadikan periksa dan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Wassalaamu'alaikumWr. Wb

Surabaya, 20 Oktober 2017
Kepala LPPM UMSurabaya,

Dr. Dra. Sujinah, M.Pd
NIDN 0730016501



**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN
DALAM RANGKA PELAKSANAAN PROGRAM PENGABDIAN
TAHUN ANGGARAN 2017
Nomor: 158/II.3.SP/L/IX/2017**

Pada hari ini Jumat tanggal Dua Puluh Bulan Oktober tahun Dua Ribu Tujuh Belas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

- 1. Dr. Dra. Sujinah, M.Pd** : **Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Surabaya**, bertindak atas nama Rektor **Universitas Muhammadiyah Surabaya** yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**;
- 2. Dr. Mundakir., S.Kep., Ns., M.Kep** : Dosen Universitas Muhammadiyah Surabaya, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan Ketua Pelaksana Pengabdianan Tahun Anggaran 2018 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA**, secara bersama-sama bersepakat mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Hibah Pengabdian Perguruan Tinggi tahun 2018 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 1

Kontrak penelitian ini berdasarkan kepada:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Rencana Strategi Penelitian Universitas Muhammadiyah Surabaya
3. Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan Pendaan Internal Universitas Muhammadiyah Surabaya
4. Visi Misi LPPM Universitas Muhammadiyah Surabaya
5. Surat Perjanjian kontrak antara Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Surabaya dengan dosen pelaksana



Pasal 2

PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut untuk melaksanakan Hibah Pengabdian Perguruan Tinggi dengan judul **LEARNING ORGANIZATION (FLO) MODEL OF TRANSFORM STRATEGY GROUP TO ENHANCE HOLISTIC NURSES SKILL**

- (1) **PIHAK KEDUA** bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan Administrasi dan keuangan atas pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan berkewajiban menyerahkan semua bukti-bukti pengeluaran serta dokumen pelaksanaan lainnya dalam bendel laporan yang tersusun secara sistematis kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (2) Pelaksanaan pengabdian ini didanai oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

Pasal 3

- (1) **PIHAK PERTAMA** menyalurkan dana untuk kegiatan pengabdian sebagaimana dimaksud pada pasal 1 sebesar Rp. 12.600.000 (Dua Belas Juta Enam Ratus Ribu Rupiah). Dana pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**.
- (2) Pihak Kedua wajib menyimpan hardcopy laporan hasil pelaksanaan pengabdian dengan pendanaan internal dan laporan penggunaan dana.

Pasal 4

Dana Hibah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** melalui rekening yang diajukan dan atas nama **PIHAK KEDUA**.

Pasal 5

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menindaklanjuti dan mengupayakan hasil Program Hibah Pengabdian berupa hak kekayaan intelektual dan atau publikasi ilmiah sesuai dengan luaran yang dijanjikan pada Proposal.
- (2) Perolehan hasil sebagaimana di maksud pada ayat (1) dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk pelaksanaan peningkatan kualitas kinerja di kedua belah pihak dan masyarakat pada umumnya.
- (3) Perolehan hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan semua dokumen yang dimaksud pada ayat (2) dilaporkan selambat-lambatnya dua minggu setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan, hard copy diserahkan kepada **PIHAK PERTAMA**.



Pasal 6

- (1) Apabila **PIHAK KEDUA** selaku penerima dana penelitian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tidak dapat melaksanakan pengabdian, maka **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana tersebut kepada **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 7

- (1) **PARA PIHAK** dibebaskan dari tanggung jawab atas keterlambatan atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang dimaksud dalam kontrak penelitian yang disebabkan atau diakibatkan oleh peristiwa atau kejadian di luar kekuasaan **PARA PIHAK** yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*).
- (2) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam kontrak penelitian ini adalah bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan kontrak penelitian.
- (3) Apabila terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*), disertai bukti-bukti yang sah dari pihak berwajib, dan **PARA PIHAK** dengan i'tikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

Pasal 8

- (1) Hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan Program Hibah Pengabdian diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Setiap publikasi, makalah, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian ini **WAJIB** mencantumkan pihak pemberi dana.

Pasal 9

- (1) Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini, maka dilakukan amandemen kontrak penelitian.



Paragraf 10

Kontrak Pelaksanaan Program Hibah Penelitian ini dibuat rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



PIHAK PERTAMA

Dr. Sujinah, M.Pd
NIK 01202196590004

PIHAK KEDUA

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 00023037401

KUITANSI

Sudah terima dari : Bendahara LPPM
Uang sebesar : Dua Belas Juta Enam Ratus Ribu Rupiah
(dengan huruf)
Untuk pembayaran : Pelaksanaan pengabdian dengan pendanaan Internal

Rp. 12.600.000,00



Bendahara LPPM,
Universitas Muhammadiyah Surabaya

[Signature]
Hani Ichda Wahyuni

Surabaya, 20 Oktober 2017
Ketua Pengabdian

[Signature]

Dr. Mundakir, S.Kep.Ns., M.Kep