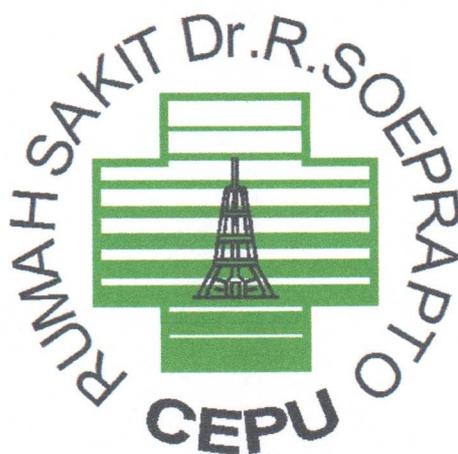


**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI  
PROGRAM KERJA RUANG KENANGA  
TAHUN 2022**



**BIDANG PELAYANAN DAN PENUNJANG MEDIS  
RSUD dr. R. SOEPRAPTO CEPU  
TAHUN 2022**

## **LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM KERJA RUANG KENANGA RSUD Dr. R. SOEPRAPTO CEPU TAHUN 2022**

### **A. PENDAHULUAN**

Monitoring dan evaluasi merupakan bagian penting dari program atau kegiatan yang efektif. Hasil yang diharapkan dikaitkan dengan standar yang digunakan dalam pelayanan kesehatan akan bermakna apabila tujuan dapat dicapai dengan hasil yang terbaik. Hasil tersebut sangat tergantung pada kualitas kinerja yang ditampilkan oleh SDM RSUD Dr. R. Soeprapto Cepu yang sudah dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan. Oleh sebab itu salah satu bagian yang terpenting adalah melakukan evaluasi (monitoring) untuk mengetahui bagaimana karyawan RSUD Dr. R. Soeprapto Cepu melakukan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

Dalam melakukan monitoring kinerja karyawan, perlu ada seorang koordinator. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan dapat dipertanggungjawabkan dan segera diketahui bila terjadi penyimpangan, namun keputusan harus dibuat berdasarkan informasi yang lengkap. Hasil monitoring ini harus dilaporkan dan bila terdapat penyimpangan segera ditindaklanjuti tetapi sebaliknya bila terdapat peningkatan kinerja perlu diberikan penghargaan. Monitoring merupakan bagian dari evaluasi yang dilakukan dalam proses kegiatan/evaluasi.

Perubahan yang begitu cepat dalam pelayanan kesehatan, peningkatan kebutuhan masyarakat akan pelayanan dan keterbatasan sumber daya, telah mendorong ke arah tersedianya pelayanan yang berkualitas dengan melaksanakan sesuatu yang benar pada saat yang tepat dengan upaya yang sesuai. Prinsip ini perlu diterapkan sehingga diperlukan adanya jaminan mutu, standar, indikator kinerja, uraian tugas serta sistem monitoring dan evaluasi yang berdasarkan standar dan kebutuhan pelayanan.

Monitoring kinerja karyawan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu kinerja itu sendiri dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pada umumnya. Untuk mengukur kinerja harus ada suatu indikator kinerja dan melalui monitoring tersebut kinerja seseorang dapat dilihat dan dinilai.

Kinerja mengandung komponen kompetensi profesional dan produktifitas dalam kaitannya dengan pelayanan karyawan, maka kompetensi karyawan

dalam pelaksanaan tugas pelayanan didasarkan atas standar karyawan bagian masing-masing. Sebagai karyawan seyogyanya bekerja secara profesional sehingga layanan yang diberikan bermutu tinggi. Kita ketahui banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, namun harus disadari bahwa karyawan Rumah Sakit berkaitan dengan keselamatan dan keamanan orang lain. Tanggung jawab dan akuntabilitas karyawan akan tercermin dalam deskripsi pekerjaannya dan diterjemahkan kedalam fungsi-fungsi sesuai dengan lingkup pekerjaannya. Fungsi akan mengarah pada kegiatan-kegiatan spesifik dan menentukan kinerja klinis tiap karyawan. Bagaimana mengukur kinerja karyawan? Tetapkanlah kunci indikator kinerjanya terlebih dulu, karena tidak semua indikator akan dimonitor oleh koordinator atau seorang kepala. Indikator kinerja kunci merupakan pilihan dari aktifitas yang kritikal sehingga bila tidak dilakukan akan sangat berdampak luas atau merugikan Rumah Sakit dan pasien.

### **Pengertian Monitoring**

Monitoring adalah suatu proses pengumpulan dan menganalisis informasi dari penerapan suatu program termasuk mengecek secara reguler untuk melihat apakah kegiatan/program itu berjalan sesuai rencana sehingga masalah yang dilihat/ditemui dapat diatasi (WHO).

### **Pengertian Evaluasi**

World Health Organization (WHO) merumuskan evaluasi sebagai suatu proses dari pengumpulan dan analisis informasi mengenai efektivitas dan dampak suatu program dalam tahap tertentu sebagai bagian atau keseluruhan dan juga mengkaji pencapaian program. Evaluasi adalah suatu proses pengumpulan data menganalisis informasi tentang efektivitas dan dampak dari suatu tahap atau keseluruhan program. Evaluasi juga termasuk menilai pencapaian program dan mendeteksi serta menyelesaikan masalah dan merencanakan kegiatan yang akan datang. Definisi lain dikemukakan oleh Swansburg (1996) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses pengendalian dimana kinerja perawat dievaluasi berdasarkan standar.

Evaluasi adalah proses pemberian informasi untuk membantu membuat keputusan tentang objek yang akan dievaluasi. Banyak orang berfikir bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan di akhir suatu program/proyek dan itu tidak membutuhkan pikiran yang serius, pendapat ini adalah suatu hal

yang salah karena evaluasi membutuhkan perencanaan sebelum mengerjakan suatu program.

Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan selama program atau kegiatan berlangsung dan ini dikaitkan dengan proses monitoring. Informasi yang diperoleh dari monitoring memungkinkan untuk dapat membuat dan menetapkan tentang bagaimana program tersebut dapat berjalan atau bagaimana sebaiknya proses untuk mencapai tujuan. Contoh monitoring dari suatu pencapaian artinya bahwa anda dapat terus menerus mengkaji ulang kemajuan dan mengidentifikasi sesuatu untuk menyakinkan bahwa hal itu realistik.

## B. TUJUAN EVALUASI MONITORING

Tujuan Evaluasi adalah :

1. Menentukan kompetensi pekerjaan.
2. Meningkatkan kinerja dengan menilai dan mendorong hubungan yang baik diantara karyawan.
3. Menghargai pengembangan dan memotivasi karyawan ke arah pencapaian kualitas yang tinggi
4. Menggiatkan konseling dan bimbingan dari koordinator atau kepala.
5. Memilih karyawan berkualitas untuk pengembangan dan peningkatan kesejahteraan.
6. Mengidentifikasi ketidakpuasan pegawai.

Secara umum Sistem Evaluasi Kinerja memberi kerangka kerja pengembangan program melalui kinerja yang disadari (performance awareness), pengukuran kinerja (performance measurement) dan peningkatan kinerja (performance improvement).

Tujuan Monitoring adalah :

1. Memperoleh informasi terutama tentang kegiatan apakah telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan memberikan umpan balik
2. Mempertanggung jawabkan tugas/kegiatan yang telah dilakukan sebagai bahan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan program/kegiatan dan tindak lanjut dari aktifitas monitoring.
3. Menentukan kompetensi pekerjaan dan meningkatkan kinerja dengan menilai dan mendorong hubungan yang baik diantara pegawai.
4. Menghargai pengembangan staf dan memotivasi karyawan kearah pencapaian
5. Menggiatkan konseling dan bimbingan dari manajerial

6. Memilih karyawan yang berkualitas untuk pengembangan dan peningkatan kesejahteraan.
7. Mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan

### C. PROSES EVALUASI MONITORING

Kegiatan evaluasi monitoring dirancang untuk memperoleh hasil kinerja sekarang (rutin) atau jangka pendek bagi karyawan. Ketika program atau kegiatan rutin telah memberikan perubahan signifikan, maka kelangsungan program kinerja memerlukan perhatian. Review secara periodik tetap diperlukan, sistem evaluasi monitoring akan membantu koordinator atau kepala untuk mempertimbangkan kapan indikator dan frekuensi monitoring dikurangi dan pada bagian mana perlu direncanakan lagi dan dilanjutkan.

Monitoring sangat diperlukan dalam suatu sistem evaluasi monitoring yang hasilnya merupakan feedback bagi koordinator atau kepala untuk lebih meningkatkan rencana operasional serta mengambil langkah-langkah tindakan korektif. Oleh karena itu koordinator atau kepala hendaknya memiliki sistem monitoring sehingga feedback atau penyimpangan yang terjadi akan dapat dikelola dengan tepat, cepat dan dapat dilakukan upaya perbaikan dengan segera. Dengan melakukan monitoring secara periodik sesuai dengan kepentingannya, maka pelayanan karyawan dapat ditingkatkan mutunya secara terus menerus.

### D. METODE EVALUASI MONITORING

Dalam tatanan evaluasi monitoring dapat digunakan metoda evaluasi yang bervariasi. Koordinator atau Kepala harus mempertimbangkan tujuan dari evaluasi monitoring, kemampuan bekerja yang akan dievaluasi. Ini berarti harus jelas deskripsi pekerjaan dan kegiatan yang didasarkan pada standar setiap kegiatan yang dilakukan.

Menegakkan indikator evaluasi harus mencerminkan deskripsi pekerjaan yang harus mereka lakukan dan harus sederhana, khusus dan jelas. Penilaian karyawan dapat menggunakan tehnik kualitatif untuk mengukur kompetensi pekerjaan di bagian khusus. Susunan indikator harus dikembangkan berdasarkan kekhususan fungsi dan tugas sehingga dapat digunakan untuk mengukur proses dari outcomes klinis. Metoda evaluasi monitoring yang digunakan adalah:

#### **Check List**

Check List untuk mengkaji seberapa besar program kerja yg sudah atau belum terealisasi, termasuk perubahan karakteristik yang diharapkan atau perilaku SDM.

Check list juga digunakan untuk variabel nyata seperti program yang sifatnya berkelanjutan dan program perbaikan yang baru. Metoda ini dapat pula digunakan untuk evaluasi monitoring ketrampilan karyawan dan disarankan untuk mencatat perilaku esensial dalam keberhasilan kinerja.

#### E. PEMBAHASAN

No	Kegiatan Pokok	Rincian Kegiatan
1	Melakukan identifikasi dan memindahkan jenazah dari unit/ instalasi ke ruang pemulasaraan	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
2	Melaksanakan tindakan pemulasaraan jenazah biasa ( <i>transit</i> ) dan atau proses <i>memandikan</i> .	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
3	Melaksanakan pelayanan pemulasaraan jenazah secara khusus (HIV-Aids, Covid-19).	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
4	Memberikan pelayanan penitipan jenazah dari luar RS yang memerlukan pemeriksaan forensik (visum luar maupun visum dalam).	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
5	Melaksanakan pemakaman jenazah atas persetujuan keluarga atau pihak yang berwenang.	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
6	Melakukan serah-terima jenazah kepada keluarga/ ahli waris	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
7	Melakukan sistem pencatatan, pelaporan dan evaluasi secara berkala dan berkesinambungan.	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja
8	Melakukan pengumpulan data indikator mutu yang ditetapkan Tim Mutu RS (entry IMUT)	Melakukan entry Indikator Mutu di Sidokar
9	Melakukan pencatatan secara kontinue dan melaporkan kejadian tidak diharapkan (KTD) atau insiden keselamatan di ruang Kenanga sesuai hasil Grading Risk	Membuat Risk Register Unit kerja
10	Mencatat, mengevaluasi dan melaporkan hasil SPM ke KPPI	Melakukan entry Indikator Mutu di Sidokar
11	Merencanakan sarana dan prasarana yang masih belum sesuai standart yang berlaku.	Mengajukan sarpras ke Bagian Umum
12	Mengadakan pertemuan karyawan berkala satu ruangan secara rutin minimal 3 bulan sekali (triwulan) atau sesuai kebutuhan apabila diperlukan.	Diskusi di WAG atau rapat unit bila diperlukan
13	Melaksanakan pembersihan rutin dan sterilisasi berkala ruang pemulasaraan jenazah	Melaksanakan tindakan sesuai SPO Unit kerja

## F. HASIL KEGIATAN DAN EVALUASI

Dari pelaksanaan monitoring dan evaluasi program kerja 2022 ruang KENANGA RSUD Dr. R. Soeprapto Cepu sebagian besar telah berjalan sesuai rencana yang disusun, namun standar umum bangunan ruang pemulasaraan masih belum tercapai dan akan diajukan ke program tahun 2023, juga pelaksanaan beberapa tindakan perlu penyegaran SPO dan program kerja tahun depan bisa dilaksanakan sesuai target waktunya.

No	Kegiatan	Evaluasi	
1	Melakukan identifikasi dan memindahkan jenazah dari unit/ instalasi ke ruang pemulasaraan	Sudah	Lanjutkan
2	Melaksanakan tindakan pemulasaraan jenazah biasa ( <i>transit</i> ) dan atau proses <i>memandikan</i> .	Sudah	Lanjutkan
3	Melaksanakan pelayanan pemulasaraan jenazah secara khusus (HIV-Aids, Covid-19).	Sudah	Tingkatkan
4	Memberikan pelayanan penitipan jenazah dari luar RS yang memerlukan pemeriksaan forensik ( <i>visum luar</i> maupun <i>visum dalam</i> ).	Sudah	Tingkatkan
5	Melaksanakan pemakaman jenazah atas persetujuan keluarga atau pihak yang berwenang.	Sudah	Lanjutkan
6	Melakukan serah-terima jenazah kepada keluarga/ ahli waris	Sudah	Lanjutkan
7	Melakukan sistem pencatatan, pelaporan dan evaluasi secara berkala dan berkesinambungan.	Sudah	Lanjutkan
8	Melakukan pengumpulan data indikator mutu yang ditetapkan Tim Mutu RS (entry IMUT)	Sudah	Lanjutkan
9	Melakukan pencatatan secara kontinue dan melaporkan kejadian tidak diharapkan (KTD) atau insiden keselamatan di ruang Kenanga sesuai hasil Grading Risk	Sebagian	Tingkatkan
10	Mencatat, mengevaluasi dan melaporkan hasil SPM ke KPPI	Sudah	Lanjutkan
11	Merencanakan sarana dan prasarana yang masih belum sesuai standart yang berlaku.	Sebagian	Tingkatkan dan ajukan RKBK 2023
12	Mengadakan pertemuan karyawan berkala satu ruangan secara rutin minimal 3 bulan sekali ( <i>triwulan</i> ) atau sesuai kebutuhan apabila diperlukan.	Sebagian	Tingkatkan
13	Melaksanakan pembersihan rutin dan sterilisasi berkala ruang pemulasaraan jenazah	Sudah	Lanjutkan

## G. KESIMPULAN

Monitoring dan evaluasi sangat diperlukan karena untuk memperoleh informasi terutama tentang kegiatan apakah telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, dan memberikan umpan balik serta mengetahui/ mengidentifikasi ketidakpuasan atau kendala yang dialami karyawan RSUD Dr. R. Soeprapto Cepu.

Beberapa sarana ada yang masih belum terpenuhi sesuai standar PMK dan petunjuk teknis kementerian kesehatan karena keterbatasan anggaran, dan akan dilanjutkan pada program tahun 2023. Program kesehatan dan keselamatan di ruang pemulasaraan juga belum tercakup pada tahun 2022, dan tahun berikutnya akan dikaji tentang risiko infeksi dengan pencegahan penularannya melalui pemeriksaan berkala dan perbaikan gizi.

Ditetapkan di Cepu  
Pada tanggal: 27 Desember 2022

Kabid Pelayanan  
RSUD dr. R. Soeprapto Cepu



(drg. Happy Sulistyowati Susilo, MM)  
NIP. 19820827 200903 2 007

Kasie Pelayanan dan Penunjang  
Medis



(dr. Eko Puji Santoso)  
NIP. 19820624 201001 1 026

Mengetahui:

Direktur  
RSUD dr. R. Soeprapto Cepu



(dr. Fatkhur Rokhim)

NIP. 19720101 200212 1 013