



PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SEKARWANGI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

Jalan Raya Siliwangi Nomor 49 Telepon : 0266-531261
Faksimil : 0266-531646 Website : rsusekarwangi.sukabumikab.go.id e-mail : rsusekarwangi@gmail.com
Cibadak Sukabumi - 43351



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 500.9.15/1740/DIR/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Gatot Sugiharto, Sp.B, MARS
NIP : 196909292002121005
Golongan/Pangkat : IVb / Pembina Tk.I
Jabatan : Direktur RSUD Sekarwangi
Unit Kerja : RSUD Sekarwangi

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan proyek inovasi dengan tema **Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di RSUD Sekarwangi Dengan Penerapan Konsep 9 Box Matrix Talenta Dan Kaizen** sebagai Impementasi dari **Leadership And Management**, yang akan diikuti sertakan dalam lomba PERSI AWARD tahun 2023, murni merupakan hasil karya sendiri yang bisa dipertanggung jawabkan keasliannya atas nama :

Nama : Asep Mulayana, S.E
NIP : 198006142009011013
Golongan/Pangkat : Penata TK. 1 / IIIId
Jabatan : Subkoordinator Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Unit Kerja : RSUD Sekarwangi

Demikian Surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cibadak, 05 Oktober 2023

Direktur UPTD RSUD
Sekarwangi



(dr. Gatot Sugiharto, Sp.B., MARS)

RINGKASAN

RSUD Sekarwangi merupakan rumah sakit yang terus berkembang dengan jumlah pegawai mencapai 885 orang, maka diperlukan manajemen SDM yang baik untuk menghasilkan produktivitas layanan yang bermutu dan menjamin keselamatan pasien. Perlu adanya peningkatan Inovasi dari seluruh pegawai.

Oleh karena itu diperlukan inovasi bagaimana cara memberdayakan SDM untuk menjadi layanan yang baik dengan metode 9 box matrik talenta dan kaizen.

Hasil dari ini adalah terdapat pengelompokan SDM berdasarkan talentanya yang kemudian dilakukan pengembangan kompetensi dan mengevaluasi secara berkala yang di padukan dengan konsep kaizen, yaitu inovasi yang memberikan perbaikan secara berkelanjutan. Hal ini sangat menentukan rumah sakit dalam memberikan mutu layanan.

LATAR BELAKANG

RSUD Sekarwangi merupakan lembaga kesehatan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Seiring dengan perubahan dinamika dalam dunia kesehatan dan persaingan yang semakin ketat di sektor ini, RSUD Sekarwangi merasa perlu untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga standar pelayanan yang optimal. Untuk mencapai hal ini, RSUD Sekarwangi menyadari bahwa sektor kesehatan terus berkembang dengan cepat. Teknologi meningkat, regulasi pemerintah semakin ketat, dan ekspektasi pasien terhadap pelayanan semakin tinggi. RSUD Sekarwangi mengakui bahwa SDM adalah aset paling berharga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dalam dunia yang bergerak cepat perlu memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi, inovatif untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga mutu layanan.

Untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengembangkan potensi karyawan, RSUD Sekarwangi memperkenalkan konsep 9 Box Matrix Talenta dan kaizen. Metode ini digunakan untuk menilai karyawan berdasarkan performa saat ini dan potensi mereka untuk masa depan. Dengan konsep ini rumah sakit dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan memberikan pelatihan atau promosi yang sesuai. Selain itu rumah sakit mengembangkan juga konsep kaizen yang mendorong karyawan untuk terus berinovasi dalam rangka meningkatkan proses kerja efisiensi dalam rangka meningkatkan proses kerja dan kualitas pelayanan. Kedua metode diharapkan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk memberikan masukan dan ide-ide inovatif.

RSUD Sekarwangi terus berupaya untuk menerapkan konsep 9 box matrik dan kaizen untuk dapat memilah karyawan menjadi 9 box matrik sehingga akan mempermudah proses pencarian bakat dan talent karyawan sehingga apabila ditemukan kelompok yang susah untuk berubah maka metode yang dilakukan bisa dengan cara melakukan reward dan funishment sementara untuk kelompok yang siap berubah manajemen hanya perlu melakukan pengarahan dan pembinaan saja.

Sementara untuk metode kaizen terus didorong agar menumbuhkan motivasi dan kreativitas setiap karyawan untuk melakukan perubahan kearas yang lebih baik secara berkesinambungan dengan memunculkan inovasi inovasi baru dalam rangka meningkatkan kinerja dan mutu layanan dan keselamatan pasien

TUJUAN

Adapun tujuan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan RSUD Sekarwangi berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, mengoptimalkan operasionalnya, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berinovasi antara lain:

1. **Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pasien:** Dengan mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki potensi tinggi dan terus menerapkan perbaikan berkelanjutan melalui Kaizen.
2. **Efisiensi Operasional:** Konsep ini akan meningkatkan efisiensi operasionalnya, dimana kami dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih efektif, memastikan bahwa pekerjaan yang kritis mendapatkan perhatian yang diperlukan, dan menghindari overstaffing atau understaffing. Ini akan membantu dalam mengurangi biaya operasional dan meningkatkan produktivitas.
3. **Pengembangan Karyawan:** Dengan menggunakan 9 Box Matrix Talenta, RSUD Sekarwangi dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam organisasi.
4. **Budaya Kerja Yang Inovatif:** Melalui konsep ini rumah sakit dapat meningkatkan budaya kerja yang inovatif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan yang dapat menciptakan budaya kerja yang menjamin mutu keselamatan pasien, sehingga rumah sakit mempunyai daya saing yang kompetitif.
5. **Meningkatnya Kepuasan Karyawan:** Dengan metode ini memberikan peluang pengembangan, pengakuan dan dukungan serta adanya keterlibatan secara aktif dalam meningkatkan citra rumah sakit dan menjaga mutu keselamatan pasien
6. **Bertumbuhannya Organisasi RSUD Sekarwangi:** bahwa dengan adanya metode ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan sebagai lembaga kesehatan. Ini mencakup pertumbuhan dalam jumlah pasien yang dilayani, reputasi yang ditingkatkan di komunitas, dan kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.
7. **Meningkatnya Keuntungan dan Keberlanjutan:** Dengan adanya diterapkannya metode ini diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan pendapatan dan adanya perubahan perbaikan berkelanjutan baik secara fisik ataupun SDM.
8. **Meningkatnya Kepuasan Pasien :** dengan adanya metode 9 box matrik dan kaizen pasien akan merasa nyaman dan terlayani, pasien menjadi lebih puas terhadap mutu pelayanan yang didukung oleh tenaga Kesehatan yang berkualitas dan adanya inovasi inovasi layanan serta adanya peningkatan fasilitas secara berkelanjutan.

TAHAPAN KEGIATAN

Tahapan kegiatan peningkatan kinerja karyawan dengan penerapan konsep 9 Box Matrix Talenta dan Kaizen:

1. Evaluasi Karyawan Saat Ini:

- Mengidentifikasi dan kumpulkan data tentang karyawan, termasuk kinerja, keterampilan, pengalaman, dan pencapaian.

2. Pelatihan 9 Box Matrix Talenta:

- Menyelenggarakan pelatihan untuk tim manajemen dan HR mengenai konsep 9 Box Matrix Talenta. Agar memahami cara menggunakan metode ini untuk menilai dan mengelola karyawan.

3. Mengidentifikasi Potensi Karyawan:

- Menggunakan metode ini untuk mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerja dan potensi saat ini.
- Identifikasi karyawan yang termasuk dalam kategori "High Potential" yang memiliki kemampuan dan motivasi untuk berkembang dalam organisasi.

4. Penyusunan Rencana Pengembangan:

- Untuk kategori "High Potential," susun rencana pengembangan pribadi yang mencakup pendidikan pelatihan monitoring dan evaluasi.

5. Implementasi Prinsip Kaizen:

- Laksanakan Kaizen di seluruh organisasi, yang diawali dengan pelatihan kaizen.
- Lakukan pertemuan secara rutin untuk monet, berikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berprestasi.

6. Perencanaan dan Implementasi Perbaikan Berkelanjutan:

- Identifikasi area-area tertentu di dalam rumah sakit yang memerlukan perbaikan untuk efisiensi operasional dan pengurangan biaya.
- Bentuk tim Kaizen untuk setiap proyek perbaikan.

7. Pelaksanaan Tindakan Koreksi:

- Memantau perkembangan dan identifikasi masalah atau hambatan yang mungkin muncul.
- Melakukan koreksi dan melibatkan karyawan untuk mendapatkan solusi.

8. Evaluasi Berkala Kinerja Karyawan:

- Melakukan evaluasi 9 Box Matrix Talenta untuk memantau perkembangan karyawan.
- Berikan umpan balik konstruktif kepada karyawan.

9. Penghargaan dan Pengakuan:

- Mengapresiasi karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan dalam upaya perbaikan.

10. Iterasi dan Peningkatan Berkelanjutan:

- Mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan untuk menerapkan Kaizen, dan memperbarui penilaian karyawan.

11. Komitmen Pimpinan dan Budaya Organisasi:

- Komitmen dari pimpinan organisasi untuk mendukung upaya dan mendorong budaya kerja.

12. Monitoring dan Evaluasi Secara Keseluruhan:

- Memonitor kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan melakukan evaluasi periodik untuk memastikan bahwa tujuan yang di tetapkan.

HASIL

Hasil Inovasi upaya peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Sekarwangi dengan penerapan konsep 9 Box Matrix Talenta dan Kaizen adalah sebagai berikut:

1. **Peningkatan Kualitas Pelayanan:** Dengan adanya konsep 9 box matrik dan kaizen di RSUD Sekarwangi terjadi peningkatan kualitas dibuktikan dengan jumlah kunjungan pasien sebesar 108.220 pasien.
2. **Efisiensi Operasional:** Melalui penerapan prinsip Kaizen dan 9 box matrik didapat Adaya efisiensi operasional anggaran dalam bidang pemeliharaan fasilitas, biaya Pendidikan dan pelatihan karena seluruh karyawan sudah terpetakan sehingga lebih memudahkan manajemen dalam melakukan diklat dan pembinaan.
3. **Peningkatan Keuntungan dan Keberlanjutan:** Meningkatnya efisiensi dan kualitas pelayanan, rumah sakit mendapat pendapatan yang lebih besar sehingga dapat melanjutkan Pembangunan dan meningkatkan fasilitas rumah sakit, dengan di buktikan melalui pembangunan berkelanjutan.
4. **Peningkatan Kepuasan Pasien:** Dengan adanya kualitas pelayanan yang lebih baik, dan sarana yang lebih memadai dan attitude dari karyawan yang lebih baik dengan hasil 91,09%
5. **Pengembangan Karyawan:** Hasil dari pengembangahn konsep 9 box matrik dan kaizen memudahkan manajemen dalam memberikan pelatihan, mentoring, dan pengembangan pelatihan sesuai dengan konsep 9 box matrik.
6. **Budaya Kerja yang Inovatif:** Melalui budaya Kaizen, dan 9 box matrik karyawan menjadi lebih inovatif dan menghasilkan ide ide kreatif yang dapat meningkatkan proses pelayanan yang di buktikan dengan adanya inovasi inovasi di ruangan perawatan.
7. **Meningkatkan Daya Saing:** Adanya peningkatan pengetahuan karyawan memiliki kompeten dan daya saing yang tinggi yang dapat meningkatkan mutu dan citra layanan dengan rumah sakit lain dengan kompetitif.
8. **Kepuasan Karyawan:** Peningkatan kepuasan karyawan meningkat yang di buktikan dengan hasil survey kepuasan pegawai sebesar 70% jika disbanding dengan tahun sebelumnya yang sebesar 50% Karena karyawan masih merasa dibutuhkan dan terlibat dalam proses meningkatnya layanan mutu Masyarakat.

Hasil-hasil ini saling terkait dan menciptakan lingkungan di mana pasien mendapatkan perawatan yang lebih baik, karyawan berkembang, dan rumah sakit tetap menjadi pemimpin dalam sektor kesehatan.

Lampiran Kaizen Project



RSUD Sekarwangi

Ade Irma Lt.1



Terapi Aktifitas Kelompok Bulanan



SUBSCRIBE

085817007800 @hello Sekarwangi

081563332301 #Customer Care Ais Lt.1



IBS

Before

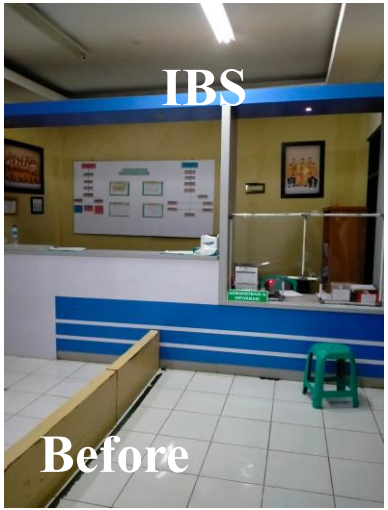


IBS

After



INOVASI SEPEDAH INFUS



IBS

Before



IBS

After



INOVASI MOBIL INFUS

SOSIALISASI 9 BOX MATRIX TALENTA DAN KAIZEN



9 BOX MATRIX TALENT MANAGEMENT



KINERJA

HIGH	4	7	9
MODERATE	2	5	8
LOW	1	3	6
	LOW	MODERATE	HIGH

POTENSI

- 9** kinerja melebihi ekspektasi **potensial tinggi**
- 8** kinerja sesuai ekspektasi **potensial tinggi**
- 7** kinerja melebihi ekspektasi **potensial menengah**
- 6** kinerja di bawah ekspektasi **potensial tinggi**
- 5** kinerja sesuai ekspektasi **potensial menengah**
- 4** kinerja melebihi ekspektasi **potensial rendah**
- 3** kinerja di bawah ekspektasi **potensial menengah**
- 2** kinerja sesuai ekspektasi **potensial rendah**
- 1** kinerja di bawah ekspektasi **potensial rendah**