

PROPOSAL HAPPY HOSPITAL

Healthcare Worker's Wellbeing

PERSI AWARD 2025

Disiapkan oleh :

drg. Yunnice Adisetyani.,Sp. KG
Anik Rakhmawati, S. Kep., Ns
Joko Yusmanto, S.Kep., Ns
Agstri Lestari Putri, S. Kep., Ns
Namita Candra devi, S. Keb., Bdn
Nur Holiza, S.Kep., Ns
Oxy Rian Pradita, S. Kep., Ns



MAKALAH PERSI AWARDS

“HAPPY HOSPITAL”

Strategi *No Burnout* untuk Menciptakan Budaya Kerja Positif Bagi Tenaga Kesehatan



KATEGORI

Healthcare Workers' Wellbeing

Di Susun oleh :

drg. Yunnice Adisetyani, Sp. KG

Anik Rakhmawati, S. Kep., Ns

Joko Yusmanto, S.Kep., Ns

Agstri Lestari Putri, S. Kep., Ns

Namita Candra devi, S. Keb., Bdn

Nur Holiza, S.Kep., Ns

Oxy Rian Pradita, S. Kep., Ns

RUMAH SAKIT KARIADI SEMARANG

Jl. DR. Sutomo No.16, Randusari, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah

50244

RINGKASAN

Tingginya tingkat stres dan *burnout* di kalangan tenaga kesehatan berdampak serius pada mutu layanan, keselamatan pasien, dan keberlanjutan rumah sakit. Studi global *The Lancet* (2022) dan survei PPNI (2023) menunjukkan tingginya angka *burnout*. Menanggapi hal ini, program ***Happy Hospital*** hadir dengan strategi pencegahan *burnout* dan pembentukan budaya kerja positif. Program ini mencakup promosi kesehatan mental dan fisik, komunikasi yang kuat, serta lingkungan kerja suportif. Inisiatif seperti *Employee Wellness Program* dan *Happy Friday* berhasil menurunkan keluhan psikologis, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan kepuasan pasien, menciptakan rumah sakit yang lebih sehat dan berkelanjutan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan merupakan ujung tombak sistem pelayanan rumah sakit, namun mereka sangat rentan mengalami burnout akibat tekanan kerja yang tinggi, tuntutan profesional, dan beban emosional. Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berkepanjangan. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menurunkan kualitas hidup tenaga kesehatan, menurunkan mutu pelayanan, dan membahayakan keselamatan pasien.

Sayangnya, burnout sering dianggap hal yang wajar dan tidak terlihat secara kasat mata. Berbagai penelitian menunjukkan dampak serius burnout, termasuk meningkatnya absensi, konflik internal, penurunan produktivitas, hingga keinginan untuk keluar dari profesi. Bahkan, pada tingkat ekstrim, burnout bisa berkembang menjadi gangguan mental berat seperti depresi, kecemasan, insomnia kronis, hingga risiko bunuh diri.

Survei terhadap 95 perawat instalasi rawat jalan RS Kariadi menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI) menunjukkan bahwa 15% pegawai sering mengalami kelelahan emosional dengan tingkat sedang. Faktor penyebab utama adalah pekerjaan yang menguras emosi, kelelahan fisik, tekanan interaksi, dan intensitas kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa burnout masih menjadi masalah serius yang perlu segera diatasi dengan strategi yang nyata dan terstruktur.

Sebagai solusi, program “Happy Hospital” dikembangkan sebagai pendekatan inovatif untuk mencegah burnout dan membentuk budaya kerja yang sehat dan positif. Fokus program ini adalah keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental dan fisik, komunikasi tim yang efektif, kepemimpinan suportif, serta penyediaan ruang dan waktu pemulihan. Dengan lingkungan kerja yang peduli dan suportif, diharapkan tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraannya.

B. Tujuan

Program Happy Hospital bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan menyenangkan bagi tenaga kesehatan melalui upaya pencegahan burnout yang sistematis.

Tujuan program ini mencakup:

1. Menurunkan tingkat burnout dengan pendekatan promotif, preventif, dan intervensi psikososial.
2. Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental pegawai melalui fasilitas dan aktivitas pemulihan; serta membangun budaya kerja positif berbasis komunikasi empatik, kolaborasi, dan apresiasi.
3. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan, serta menurunkan angka absensi, konflik, dan keinginan *resign* akibat stres berkepanjangan.

Dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Secara keseluruhan, *Happy Hospital* diharapkan mampu mewujudkan rumah sakit yang produktif, humanis, sehat secara mental dan emosional, serta membahagiakan bagi seluruh tenaga kesehatannya.

BAB II

Langkah-Langkah Pelaksanaan Program

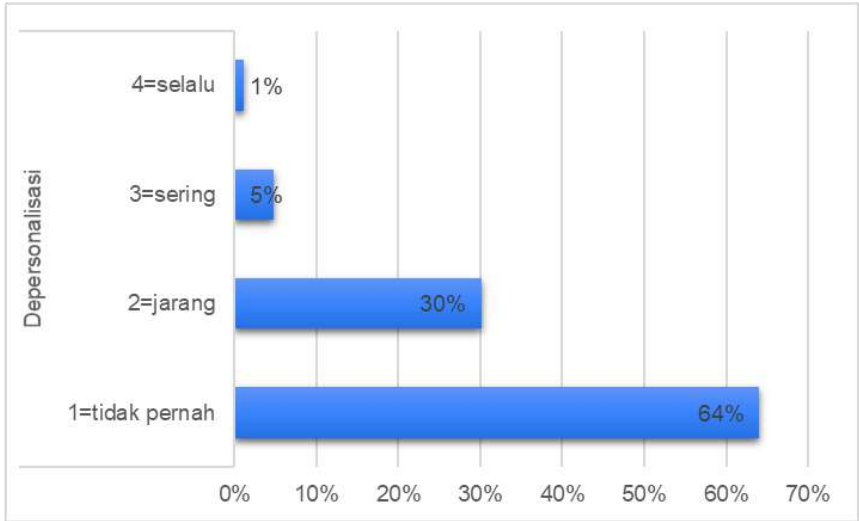
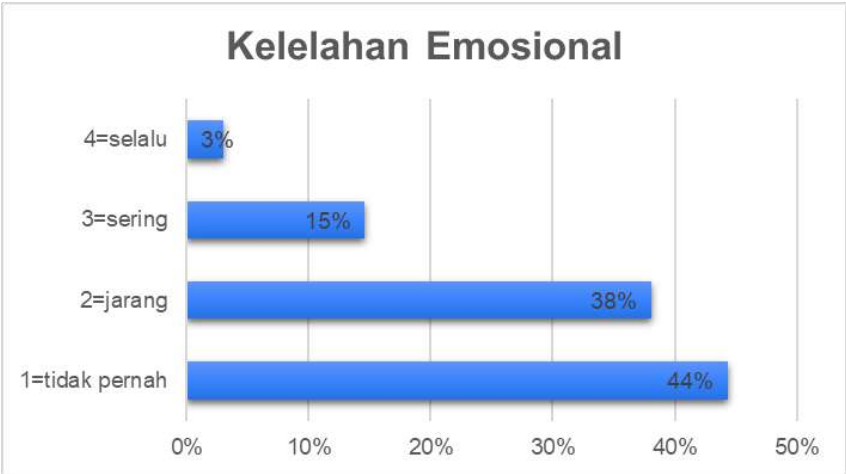
Untuk mencapai tujuan dari program *Happy Hospital*, berikut adalah tahapan dan langkah-langkah strategis yang diterapkan secara bertahap dan terstruktur:

1. Identifikasi dan Pemetaan Masalah

- a. Melakukan survei awal/studi pendahuluan berdasar fenomena *burnout* tenaga kesehatan. Wawancara yang dilakukan dengan perwakilan beberapa perawat di Instalasi Rawat Jalan RS Kariadi didapatkan fenomena sebagai berikut :
 - Perawat mengatakan tidak ada tekanan berarti dalam menjalani profesinya sebagai perawat
 - Perawat merasa kebijakan rumah sakit terkait kendali mutu biaya laboratorium dan obat tidak efisien karena harus melalui beberapa tingkat manajemen, membutuhkan waktu yang cukup panjang dan meningkatkan risiko komplain
 - Perawat mengatakan stres muncul apabila jumlah pasien dan pendapatan RS meningkat tetapi terdapat perubahan dan penurunan remunerasi
 - Perawat mengatakan beban kerja meningkat apabila tenaga kerja tidak sesuai dengan jumlah pasien dan pekerjaan yang harus dilakukan
 - Perawat mengatakan akan merasa kelelahan dan bingung apabila mendapat tugas delegasi yang tidak sesuai dengan kemampuan ataupun level profesi.
- b. Melakukan pengambilan data menggunakan instrumen penilaian *Maslach Burnout Inventory (MBI)* mengenai tingkat stres dan *burnout* tenaga kesehatan. Pengambilan data menggunakan kuesioner *google form* pada link <https://forms.gle/v77Ng2uxKQ3fERo38>. Berdasarkan rumus, didapatkan responden sebanyak 95 perawat dan telah mengisi kuesioner.

Burnout syndrome perawat diukur dengan kuesioner *Maslach Burnout Syndrome Inventory* (1981). Terdiri dari total 22 pernyataan. Sebanyak 7 item pernyataan digunakan untuk mengukur indikator kelelahan emosional, 7 item pernyataan mengukur indikator depersonalisasi, dan 8 item pernyataan mengukur indikator capaian diri.

Tabel 1. Hasil Frekuensi data kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI) perdimensi



Berdasarkan hasil data diatas, dari 95 perawat yang mengikuti survei menunjukkan pegawai 15% sering mengalami kelelahan emosional dengan tingkat sedang ($mean=1.765$). Kelelahan emosional tersebut terkait dengan pekerjaan menguras emosi ($mean=1.968$), bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar ($mean=2.116$), pekerjaan membuat lelah secara fisik dan emosional ($mean=1.916$), dan terlalu keras dalam bekerja ($mean=2.011$).

- c. Mengidentifikasi faktor penyebab kelelahan kerja: Ketidaksesuaian pada enam aspek yang dapat menyebabkan *burnout syndrome* diantaranya adalah beban kerja (kualitas maupun kuantitas yang terlalu tinggi), pengaturan (konflik peran, ambiguitas peran, dan otonomi), *reward* (institusi, keuangan atau sosial), komunitas (dukungan sosial), keadilan (keadilan dan kesesuaian lingkungan kerja) dan nilai (bagaimana hubungan nilai individu dan organisasi).

2. Perencanaan Program Intervensi

No	Kegiatan	Bulan Desember 2024 - Januari 2025											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Burnout Survey (Pre test)												
2	Analisa Data												
3	Penyusunan Tim Kerja (lintas bidang HRD, psikolog klinis, manajemen, perawat, dokter, dll) dan Merancang kegiatan <i>Happy Hospital</i>												
4	Desain dan pembuatan ruang <i>happy Area dan Pojok Suara Hati</i>												
5	Penyusunan kontrak kerja kegiatan <i>happy friday</i> dan <i>positive campaign</i>												
6	Penyusunan pedoman dan kriteria Apresiasi & Reward												
7	Penyusunan panitia dan rancangan Refresh & Reconnect Outing												
8	Implementasi dan Evaluasi (evaluasi dilakukan akhir bulan pada minggu terakhir bulan berlangsung)												
9	Burnout Survey (Post test)												
11	Penyusunan laporan, analisa hasil kegiatan dan diskusi perbaikan program berdasarkan analisa data												
12	Penerapan program dengan RTL yang telah disepakati												

3. Monitoring dan Evaluasi

- 1) Melakukan evaluasi tiap 3 bulan untuk mengukur dampak dan efektivitas.
- 2) Melibatkan pegawai dalam memberikan masukan dan perbaikan.
- 3) Menyusun laporan hasil program dan rekomendasi untuk keberlanjutan.

BAB III

HASIL DAN KESIMPULAN

Inovasi “HAPPY HOSPITAL” telah dimulai sejak Desember 2024, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat tim, program kerja dan jadwal kegiatan



Kegiatan Retensi Pegawai
RSUP DR. KARIADI

NO	NAMA KEGIATAN	HARI	JAM	TEMPAT
1	Senam	Jumat	06.00 - 07.00 WIB	Halaman parkir Rawat Jalan Sampur Gedung Rehabilitasi Medik
2	Buliangkis	Selasa & Kamis Jumat	16.00 - 18.00 WIB 06.00 WIB	RSUP Dr. Kariadi Sports Center Gedung Brikas
3	Tenis Meja	Senin & Kamis Jumat	16.00 - 18.00 WIB 06.00 WIB	Gedung Penunjang Lt. 6 Gedung Brikas
4	Bulu Voli	Selasa & Kamis	16.00 - 18.00 WIB	Lapangan Tulus Muda Menoreh
5	Sepak Bola	Selasa	16.00 - 18.00 WIB	Lapangan Sepakbola Bopong Putra
6	Futsal	Rabu	16.00 - 18.00 WIB	Lapangan Futsal Metro Sport Pamulang
7	Seni Tari	Kamis	16.00 - 17.00 WIB	Ruang Diklat Ruang Teater Gedung Penunjang
8	Padauh Suara	Jumat	14.00 - 16.00 WIB	Ruang Teater Gedung Penunjang
9	Kempo	Rabu	16.00 - 17.00 WIB	Gedung Parkir A Lt. 5
10	Karaoke Musik Mantis	Setiap Hari	19.00 - 20.00 WIB <i>(jam sesuai jadwal)</i>	R. Teater Gedung Penunjang Lt. 6

2. Melakukan implementasi program kerja

A. Happy Area dan Pojok Suara Hati





B. *Happy Friday & Positivity Campaign*





C. Apresiasi & Reward Pegawai



D. Refresh & Reconnect Outing

Refresh & Reconnect Outing adalah kegiatan pegawai di Instalasi Rawat Jalan yang bertujuan untuk merefreshing tubuh, pikiran, energi dan meningkatkan hubungan interpersonal antar pegawai dengan berbagai aktivitas diluar pelayanan. Kegiatan *Refresh & Reconnect Outing* dilaksanakan pada 13 - 14 Juni 2025 di *Bantir Sky View*. Kegiatan ini dihadiri oleh sebagian besar pegawai IRJA dan direktur RS Kariadi, oleh karena itu kegiatan ini dapat membangun dan meningkatkan koneksi dan relasi pegawai.

Rangkaian kegiatan ini terdiri dari beberapa kegiatan seru yang bertujuan untuk membantu relaksasi pegawai. Kegiatan tersebut antara lain

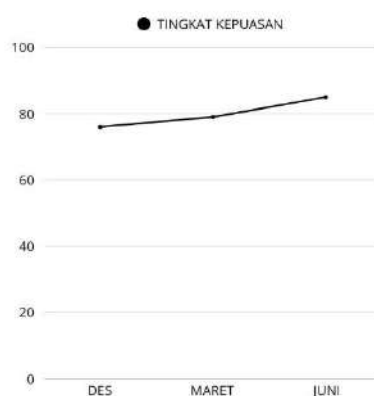
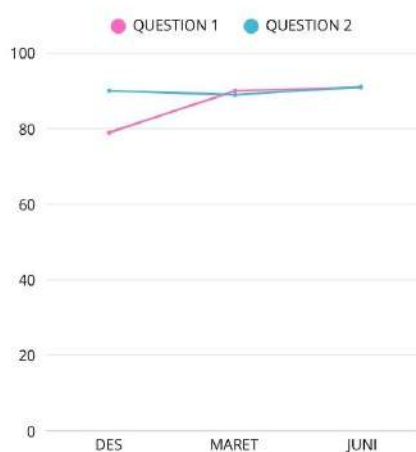
*Welcome greeting, Api unggun-makrab, stretching pagi, Fun game, pembagian doorprize dan pemberian apresiasi bagi pegawai teladan. Seluruh pegawai merasa senang karena dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, melakukan aktivitas dan permainan seru serta menjadi sarana program *capacity building*. Dengan tubuh, pikiran dan energi yang telah di refresh, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan hubungan kerjasama antar pegawai di IRJA RS Kariadi. Oleh karena itu, program ini sangat penting untuk menciptakan organisasi yang tangguh dan adaptif dengan anggota yang memiliki produktivitas kerja tinggi. Berikut dokumentasi kegiatan *Refresh & Reconnect Outing* :*



3. Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil survey kepuasan karyawan di Instalasi Rawat Jalan menunjukkan tingkat kepuasan yang semakin baik dalam aspek kesejahteraan jasmani dan rohani.

Angka kepuasan yang meningkat ini mencerminkan bahwa RS Kariadi telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara holistik bagi karyawan. Ditambah dengan adanya *Happy area* dan Pojok suara hati sebagai *fresh product* yang masih terus disempurnakan secara bertahap, diharapkan mampu mengurangi burnout pegawai dan tidak berkelanjutan. Inovasi ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang dapat memperbaiki kualitas mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga setiap karyawan siap melayani dengan cepat, tepat, aman dan nyaman sesuai moto Instalasi Rawat Jalan RS Kariadi Semarang.



SURAT PENGESAHAN

Nomor KM.01.05/D.X/7778/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : dr. Agus Akhmadi, M.Kes
jabatan : Direktur Utama RSUP Dr. Kariadi Semarang

dengan ini menyatakan bahwa:

Judul Proposal/Tulisan : "HAPPY HOSPITAL" Strategi *No Burnout* untuk Menciptakan Budaya Kerja Positif Bagi Tenaga Kesehatan
Nama Penulis / Tim : 1. drg. Yunnie Adisetyani, Sp. KG
2. Anik Rakhmawati, S. Kep., Ns
3. Joko Yusmanto, S. Kep., Ns
4. Agstri Lestari Putri, S. Kep., Ns
5. Namita Candra devi, S. Keb., Bdn
6. Nur Holiza, S. Kep., Ns
7. Oxy Rian Pradita, S. Kep., Ns
Unit/Instalasi : Instalasi Rawat Jalan

adalah benar merupakan karya/tulisan inovasi dari pegawai RSUP Dr. Kariadi yang diajukan untuk mengikuti Lomba PERSI Award-Makersi Award tahun 2025.

Proposal/tulisan ini telah mendapatkan persetujuan dan rekomendasi dari manajemen RSUP Dr. Kariadi untuk diikutsertakan dalam lomba dimaksud, serta dapat dipertanggungjawabkan kebenaran isi dan orisinalitasnya.

Demikian surat pengesahan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Agustus 2025

Direktur Utama Rumah Sakit Umum Pusat
dr. Kariadi Semarang,



dr. AGUS AKHMADI, M.Kes.