

**Transformasi SDM, Pendidikan, dan Penelitian di RS Hasan Sadikin:
Meningkatkan Kepemimpinan, Mutu Pelayanan, dan Keselamatan Pasien**

Lomba Karya Tulis PERSI
Kategori *Leadership and Management*

dr. Fitra Hergyana, Sp.DVE., FINS DV., MH.Kes., MM
Ns. Amelia Ganefianty, S.Kep., M.Kep., Sp.KMB., Ph.D

2025



DAFTAR ISI

Ringkasan.....	1
Latar Belakang	2
Tujuan atau Target Spesifik	3
Langkah-langkah	4
Hasil Inovasi	9
Referensi	11
Lampiran	

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengesahan Direktur Utama RSUP Dr. Hasan Sadikin

Bandung Lampiran 2 Dokumentasi Kegiatan

RINGKASAN

RS Hasan Sadikin Bandung melaksanakan transformasi strategis di bidang SDM, pendidikan, dan penelitian untuk meningkatkan mutu layanan dan keselamatan pasien. Inovasi mencakup digitalisasi layanan kepegawaian, pengembangan budaya kerja, program *inspiring leadership*, fellowship nasional dan internasional, kolaborasi *pentahelix*, dan penguatan kapasitas penelitian. Melalui pendekatan ABCGM (Akademisi, Bisnis, *Community*, *Government*, dan Media), program ini berhasil meningkatkan kepuasan pegawai dari 83,81 menjadi 84,85 dan kepuasan pasien dari 85,88 menjadi 86,94. Inisiatif ini menunjukkan komitmen RS Hasan Sadikin dalam menciptakan sistem layanan kesehatan yang berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang menuntut kepemimpinan adaptif dan manajemen strategis untuk menjawab tantangan pelayanan kesehatan modern. Di tengah dinamika global, rumah sakit menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi, mutu layanan, dan keselamatan pasien, sambil mengelola keterbatasan sumber daya dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang (Figueroa et al., 2019).

Salah satu tantangan utama adalah pengelolaan SDM yang efektif. Kesenjangan kompetensi, burnout tenaga kesehatan, dan budaya kerja yang belum optimal dapat menghambat kinerja organisasi (DocResponse, 2024). Selain itu, transformasi digital dan integrasi teknologi dalam layanan kepegawaian menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi.

Di bidang pendidikan dan penelitian, rumah sakit dituntut untuk menjadi pusat pengembangan ilmu dan inovasi. Namun, keterbatasan akses pelatihan, minimnya kolaborasi internasional, dan rendahnya kapasitas penelitian tenaga kesehatan menjadi hambatan yang perlu diatasi. Kolaborasi lintas sektor melalui pendekatan *pentahelix* (akademisi, bisnis, komunitas, pemerintah, dan media) menjadi strategi penting untuk menciptakan ekosistem inovasi yang berkelanjutan.

RS Hasan Sadikin Bandung merespons tantangan ini dengan merancang program transformasi terintegrasi di bidang SDM, pendidikan, dan penelitian. Program ini bertujuan menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, memperluas jejaring kolaborasi, dan mendorong inovasi berbasis bukti. Dengan pendekatan ABCGM dan dukungan kepemimpinan visioner, RS Hasan Sadikin berkomitmen menjadi rumah sakit rujukan yang unggul dalam mutu dan keselamatan layanan.

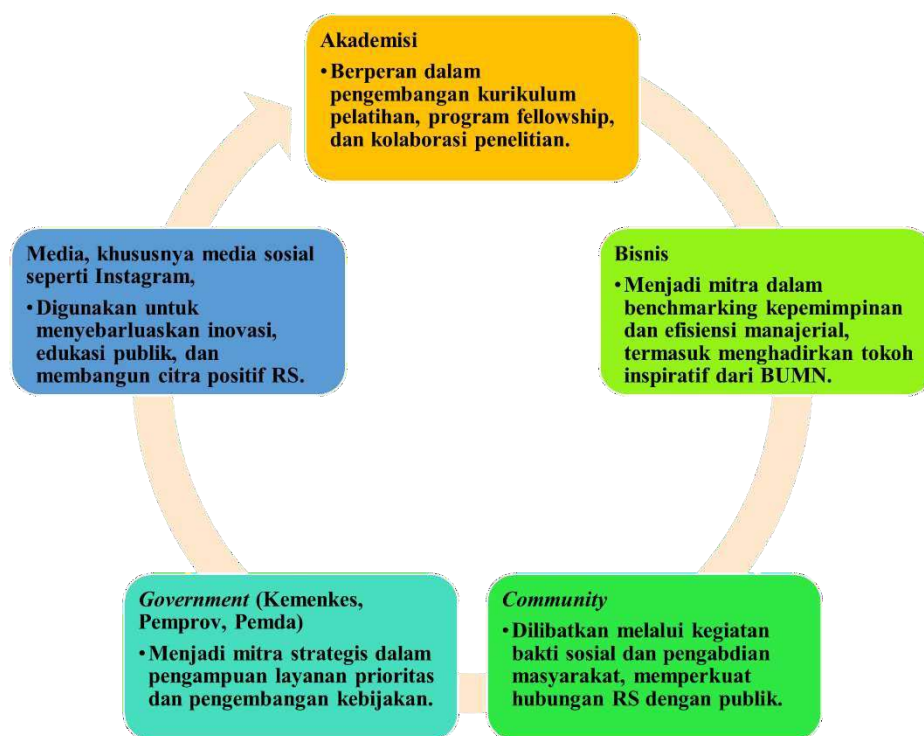
TUJUAN ATAU TARGET SPESIFIK

Tujuan utama program ini adalah menciptakan sistem pengelolaan SDM, pendidikan, dan penelitian yang terintegrasi dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan serta keselamatan pasien. Target spesifik meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi dan kepemimpinan tenaga kesehatan.
- b. Membangun budaya kerja yang kolaboratif dan bebas bullying.
- c. Meningkatkan akses dan efisiensi layanan SDM melalui digitalisasi.
- d. Memperluas jejaring pendidikan dan penelitian dengan mitra nasional dan internasional.
- e. Meningkatkan kepuasan pegawai dan pasien secara berkelanjutan.

LANGKAH-LANGKAH

Transformasi SDM, pendidikan, dan penelitian di RS Hasan Sadikin Bandung dilaksanakan melalui pendekatan strategis berbasis kolaborasi pentahelix: A (Akademisi), B (Bisnis), C (*Community*), G (*Government*), dan M (Media). Pendekatan ini menjadi fondasi dalam merancang dan mengimplementasikan program yang tidak hanya berdampak internal, tetapi juga memperkuat posisi RS sebagai institusi pelayanan kesehatan yang unggul secara regional dan nasional.



Gambar 1. Komponen pelaksanaan program

Berikut adalah tahapan pelaksanaan program berdasarkan tiga pilar utama:

1. Transformasi SDM

- Perubahan Budaya Kerja: Dilakukan melalui kampanye internal, pelatihan nilai-nilai kerja kolaboratif, dan pembentukan tim *Champion* di setiap unit.
- Inspiring Leadership* Bulanan: Sesi rutin menghadirkan tokoh nasional untuk berbagi praktik kepemimpinan dan motivasi.

- c. Penghargaan Tenaga Kesehatan Terbaik: Pemilihan bulanan berbasis indikator kinerja dan umpan balik pasien.
- d. HC 4 U RSHS: Pengembangan platform digital untuk layanan kepegawaian, termasuk informasi cuti, pelatihan, dan penanganan keluhan pegawai.
- e. Inisiatif *Champion* dan Koordinasi LoC: Setiap Champion wajib menjalankan minimal satu inovasi berdampak langsung, dikoordinasikan oleh *Leader of Change* (LoC) di unit masing-masing.
- f. Program Anti-Bullying: Edukasi, pelaporan, dan intervensi berbasis kebijakan internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.
- g. Bakti Sosial: Kegiatan pengabdian masyarakat seperti edukasi kesehatan, pemeriksaan gratis, dan kampanye gaya hidup sehat.
- h. Pemilihan Brand Ambassador RSHS: Proses memilih tenaga Kesehatan yang akan menjadi wajah dan representasi RSHS dalam menyampaikan citra positif rumah sakit kepada masyarakat.

2. Penguatan Pendidikan

- a. Pelatihan Berbasis Kebutuhan: Analisis kebutuhan unit dan profesi untuk merancang pelatihan yang relevan dan berdampak.
- b. Program Fellowship: Pengembangan fellowship dokter dan perawat, termasuk *clinical attachment* ke luar negeri.
- c. Kolaborasi Pentahelix: Kerja sama dengan institusi seperti *St Jude Hospital* dan *Texas Woman University* untuk pengembangan program *comfort promise* dan *Continous Professional Development* (CPD).
- d. Webinar Series: 33 sesi webinar dengan pembicara nasional dan internasional, meraih rekor MURI sebagai bentuk edukasi terbuka.
- e. Pengampuan Daerah: RS Hasan Sadikin sebagai pengampu layanan kanker, jantung, dan stroke di Jawa Barat, dengan pelatihan berbasis kompetensi untuk daerah mitra.

3. Penguatan Penelitian

- a. Pengembangan *Clinical Research Unit* (CRU): Fasilitasi penelitian klinis yang aplikatif dan berstandar internasional.
- b. Kolaborasi Penelitian: Kerja sama dengan ITB, Biofarma, Unpad, UI, dan *St Jude Hospital* untuk riset multidisiplin.
- c. Inovasi Award: Pendanaan untuk SDM yang menghasilkan penelitian berdampak langsung pada perbaikan layanan dan panduan RS.
- d. Pembekalan Perawat: Pelatihan metodologi penelitian dan publikasi ilmiah untuk tenaga keperawatan, mendorong budaya riset di semua lini.

Seluruh tahapan ini dijalankan secara sinergis, dengan monitoring berkala, evaluasi dampak, dan publikasi hasil melalui media internal dan eksternal. Pendekatan ABCGM memastikan bahwa inovasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sosial, edukatif, dan berkelanjutan.

HASIL INOVASI

Transformasi yang dilakukan RS Hasan Sadikin Bandung melalui pendekatan terintegrasi SDM, pendidikan, dan penelitian telah menghasilkan dampak nyata yang berkelanjutan terhadap mutu layanan dan keselamatan pasien. Berikut adalah hasil-hasil utama yang dicapai, disertai narasi yang menunjukkan kontribusi masing-masing program:

1. Peningkatan Kepuasan Pegawai dan Pasien

Transformasi budaya kerja, digitalisasi layanan SDM, dan program penghargaan tenaga kesehatan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan internal. Survei semester menunjukkan bahwa kepuasan pegawai meningkat dari 83,81 (Semester 2/2024) menjadi 84,85 (Semester 1/2025). Hal ini mencerminkan peningkatan kenyamanan kerja, motivasi, dan keterlibatan pegawai dalam inovasi.

Di sisi pasien, pendekatan humanistik dan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan turut mendorong kepuasan pasien dari 85,88 menjadi 86,94. Peningkatan ini menunjukkan bahwa layanan yang diberikan semakin responsif, empatik, dan berkualitas.

2. Efisiensi dan Transparansi Layanan SDM

Melalui platform digital HC 4 U RSHS, pegawai kini dapat mengakses informasi kepegawaian secara mandiri dan real-time. Proses administrasi seperti cuti, pelatihan, dan pengembangan karier, serta penyampaian masalah dan keluhan SDM menjadi lebih efisien dan transparan. Inovasi ini mengurangi beban birokrasi dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem manajemen SDM.

3. Budaya Kerja Positif dan Aman

Program anti-*bullying* yang diluncurkan oleh Direktorat SDM berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan inklusif. Edukasi, sistem

pelaporan, dan intervensi cepat terhadap kasus-kasus bullying memperkuat rasa aman dan solidaritas antarpegawai. Selain itu, sesi inspiring leadership bulanan membentuk atmosfer kerja yang inspiratif dan kolaboratif.

4. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme

Jumlah pelatihan berbasis kebutuhan meningkat signifikan, dengan cakupan yang lebih luas dan relevan. Program fellowship dan *clinical attachment* ke luar negeri memperkaya wawasan tenaga kesehatan, memperkenalkan praktik global, dan meningkatkan standar layanan. Kolaborasi dengan institusi seperti *St Jude Hospital* dan *Texas Woman University* memperkuat kapasitas internal dalam pengembangan program *comfort promise* dan CPD perawat.

5. Penguatan Peran RS sebagai Pengampu Regional

Sebagai rumah sakit pengampu untuk layanan kanker, jantung, dan stroke di Jawa Barat, RS Hasan Sadikin telah menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kesehatan di daerah mitra. Program ini memperkuat sistem rujukan, meningkatkan akses layanan spesialisik, dan memperluas dampak RS di tingkat regional.

6. Inovasi dan Penelitian Aplikatif

Melalui pengembangan *Clinical Research Unit* (CRU), RS Hasan Sadikin menjadi pusat unggulan penelitian klinis yang aplikatif. Program Inovasi Award mendorong tenaga kesehatan untuk melakukan riset yang berdampak langsung pada perbaikan layanan. Beberapa penelitian telah diadopsi sebagai panduan internal RS, menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga praktis dan berorientasi pada mutu.

7. Keterlibatan Masyarakat dan Publikasi Media

Kegiatan bakti sosial dan edukasi masyarakat memperkuat hubungan RS dengan komunitas. Program ini tidak hanya meningkatkan citra RS, tetapi juga memperluas pemahaman publik tentang kesehatan preventif. Melalui media sosial seperti Instagram, RS Hasan Sadikin aktif mempublikasikan inovasi, edukasi, dan pencapaian, menjangkau audiens yang lebih luas dan membangun kepercayaan public.

Secara keseluruhan, hasil-hasil ini menunjukkan bahwa RS Hasan Sadikin Bandung telah berhasil menciptakan sistem layanan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu serta keselamatan pasien. Inovasi yang dilakukan tidak hanya berdampak internal, tetapi juga memperkuat posisi RS sebagai institusi kesehatan yang unggul dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional dan internasional.

REFERENSI

- Figueroa, C. A., Harrison, R., Chauhan, A., & Meyer, L. (2019). Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: a rapid review. *BMC Health Services Research*, 19(1), 239.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4080-7>
- DocResponse. (2024). 9 Biggest Leadership Challenges in Healthcare.
<https://docresponse.com/blog/leadership-challenges-in-healthcare/>
- IHF Young Executive Leaders Alumni. (2023). Leadership challenges in hospitals around the world. <https://ihf-fih.org/news-insights/leadership-challenges-in-hospitals-around-the-world-insights-from-the-yel-alumni/>

DOKUMENTASI KEGIATAN

1. Transformasi SDM

a. Perubahan Budaya Kerja



b. Inspiring Leadership



c. HC 4 U RSHS



d. Penghargaan Tenaga Kesehatan Terbaik



e. Inisiatif *Champion* dan Koordinasi LoC



f. Program Anti-Bullying



g. Bakti Sosial



h. Pemilihan Brand Ambassador



2. Penguatan Pendidikan

a. Pelatihan Berbasis Kebutuhan



b. Program Fellowship



c. Kolaborasi Pentahelix:



d. Webinar Series



e. Pengampunan Daerah



c. Inovasi Award



d. Pembekalan Perawat

Kementerian Kesehatan
RS Hasan Sadikin

SHARING & DISCUSSION

Enhancing breathing through inspiratory muscle training in patients with myasthenia gravis on mechanical ventilation: a case report

DEMI HAMDAN FAUZI, S.KEP., NERS
PEMATERI

MINIMUNARANI, S.KEP., NERS
MODERATOR

Kamis, 9 Januari 2025
10.00-selesai
Meeting ID: 863 1823 1498
Passcode: rshs

Myasthenia gravis adalah kelainan autoimun yang memengaruhi sambungan neuromuskular, yang mengakibatkan kelemahan otot dan komplikasi pernapasan. Kasus ini menyoroti pentingnya pendidikan multidisiplin dalam menangani krisis miastenik dan menunjukkan bahwa IMT dapat mempercepat penghentian penggunaan ventilasi mekanis.

seminar@perawat@rshs@gmail.com

Kementerian Kesehatan
RS Hasan Sadikin

DESIMINASI HASIL PENELITIAN

Application based self-management support intervention for CAPD patients

Toni Rahmat Jufriani, S.Kep., Ners., M.Kep

Kamis, 22 Agustus 2024
10.00-12.00
Meeting ID: 848 9210 4918
Passcode: rshs

Penelitian terhadap program pelatihan pasien CAPD masih sangat jarang dilakukan, begitu juga pedoman penelitian di berbagai negara sangat bervariasi. Inovasi dalam standarisasi pedoman pelatihan pasien CAPD dan dukungan manajemen diri berbasis aplikasi sebagai pengaplikasian dari hasil penelitian (tesis) merupakan hal penting untuk meningkatkan aksesibilitas layanan CAPD yang sampai saat ini memiliki berbagai banyak tantangan baik untuk tim CAPD maupun pasien dan keluarga.

seminar@perawat@rshs@gmail.com



LEMBAR PENGESAHAN
KARYA TULIS LOMBA PERSI

Judul : Transformasi SDM, Pendidikan, dan Penelitian di RS Hasan Sadikin:
Meningkatkan Kepemimpinan, Mutu Pelayanan, dan Keselamatan Pasien

Penulis Utama : dr. Fitra Hergyana, Sp.DVE., FINS DV., MH.Kes., MM

Bandung, 11 Agustus 2025

Direktur SDM, Pendidikan, dan Penelitian
RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung,



Mengetahui,
Direktur Utama
RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung,

dr. H. Rachim Dinata Marsuli, Sp.B., FINAC., M.Kes
NIP. 919550103202407101

dr. Fitra Hergyana, Sp.DVE., FINS DV., MH.Kes., MM
NIP. 198506292019021002

