



KAWAN SEJIWA

KOLABORASI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN DENGAN MENCIPTAKAN KESEJAHTERAAN EMOSIONAL, JASMANI, ROHANI, DAN SDM BERWAWASAN PROFESIONAL

Healthcare Workers' Wellbeing

2025



0813 9048 3029
<http://rsudajibarang.banyuwangi.go.id/>
RSUD Ajibarang @rsud.ajibarang.ceria
rsud.ajibarang



DAFTAR ISI

Cover	
Daftar	i
Isi.....	
Ringkasan.....	1
Bab I Pendahuluan.....	2
Latar Belakang.....	2
Tujuan.....	3
Bab II Pelaksanaan Inovasi.....	4
Bab III Hasil Inovasi.....	14

**KOLABORASI KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN DENGAN MENCIPTAKAN
KESEJAHTERAAN EMOSIONAL, JASMANI, ROHANI
DAN SDM BERWAWASAN PROFESIONAL**

RINGKASAN

Di tengah tingginya dinamika pelayanan kesehatan di RSUD Ajibarang, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, kebahagiaan, dan semangat tenaga kesehatan. KAWAN SEJIWA hadir sebagai inovasi yang menguatkan kesejahteraan karyawan melalui empat pilar utama yaitu kesejahteraan emosional, jasmani, rohani, serta SDM berwawasan profesional. Langkah-langkah yang dilaksanakan meliputi kegiatan olahraga, pembinaan rohani melalui kegiatan keagamaan, pembentukan komunitas hobi, seni dan musik, serta promosi jabatan dan peningkatan kapasitas SDM berbasis *talent mapping*. Sejak diluncurkan, inovasi ini meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan keluhan fisik, memperkuat retensi karyawan, dan menjadi komitmen RSUD Ajibarang untuk menciptakan tenaga kesehatan sehat, bahagia, dan profesional.

BAB I PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kesejahteraan karyawan merupakan pondasi penting untuk menghadirkan pelayanan yang prima, berintegritas, dan berkelanjutan. Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan, menghadapi dinamika kerja kompleks seperti adanya tuntutan klinis yang tinggi, situasi darurat yang memerlukan respon cepat, serta interaksi emosional dengan pasien dan keluarga. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan ini dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan *burnout*, yang pada akhirnya berdampak negatif pada mutu layanan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, RSUD Ajibarang meluncurkan KAWAN SEJIWA (Kolaborasi Karyawan untuk Meningkatkan Pelayanan dengan Menciptakan Kesejahteraan Emosional, Jasmani, Rohani, dan SDM berWawasan Profesional). Program ini mengintegrasikan empat pilar kesejahteraan yang saling melengkapi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

Pilar pertama yaitu kesejahteraan emosional. KAWAN SEJIWA menghadirkan berbagai program yang menumbuhkan rasa kebersamaan, empati dan dukungan moral, antara lain dengan adanya klub hobi seperti seni musik sebagai media relaksasi dan ekspresi diri, menciptakan suasana hangat, mengurangi stres, dan memperkuat ikatan emosional antar karyawan. Di samping klub hobi, ada program dana sosial untuk karyawan yang tertimpa musibah sebagai wujud nyata solidaritas keluarga besar RSUD Ajibarang. Pilar kedua yaitu kesejahteraan jasmani diwujudkan melalui berbagai klub olahraga yang melaksanakan kegiatan secara rutin. Pilar ketiga kesejahteraan rohani difasilitasi dengan kegiatan kajian keagamaan, dan refleksi bersama yang menumbuhkan ketenangan batin serta rasa syukur. Sementara pada pilar SDM berwawasan profesional, karyawan didukung dengan promosi jabatan dan peningkatan kapasitas

berdasarkan *talent mapping* untuk mengoptimalkan potensi serta meningkatkan mutu pelayanan.

Implementasi KAWAN SEJIWA dilakukan melalui kolaborasi lintas unit, dukungan manajemen, serta pemanfaatan media komunikasi internal untuk memastikan setiap kegiatan terkoordinasi dengan baik. Hasilnya, KAWAN SEJIWA tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres, tetapi juga mempererat hubungan antarpegawai dan mendorong budaya kerja yang positif. Dampak jangka panjangnya terlihat pada mutu layanan yang lebih responsif, humanis, dan berorientasi pada pasien, menjadikan RSUD Ajibarang sebagai institusi yang peduli, tangguh, dan berdaya saing tinggi.

TUJUAN INOVASI

Program KAWAN SEJIWA bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan penuh kepedulian, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan kesejahteraan yang optimal.:

1. Meningkatkan kesejahteraan emosional tenaga kesehatan melalui wadah hobi, dan dukungan sosial.
2. Meningkatkan kesehatan jasmani melalui olahraga rutin, dan skrining kesehatan berkala
3. Memperkuat ketahanan rohani melalui kegiatan keagamaan
4. Menurunkan tingkat stres kerja dengan menghadirkan kegiatan positif, termasuk seni musik sebagai media relaksasi
5. Mengembangkan SDM berwawasan profesional melalui peningkatan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia serta promosi jabatan berbasis asesmen dan *talent mapping*.
6. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

BAB II PELAKSANAAN INOVASI

Inovasi KAWAN SEJIWA dimulai sejak Oktober 2024 dan merupakan keberlanjutan dari Inovasi TERAJANA TAMAN RIA.

1. Persiapan

- Pembuatan SK Tim Inovasi KAWAN SEJIWA dan Pembentukan Tim Badan Pembina Olahraga dan Seni (BAPORSENI)



- Pengajuan akreditasi DIKLAT ke Kemenkes RI sebagai legalitas program pelatihan internal. Akreditasi menjadi kunci agar seluruh kegiatan pengembangan SDM berjalan sesuai standar mutu nasional, sekaligus memberikan jaminan kualitas terhadap materi dan metode yang digunakan.

2. Implementasi

- Kesejahteraan Emosional

Program kesejahteraan emosional berfokus pada membangun iklim kerja harmonis, saling mendukung, dan penuh empati. Mencakup dukungan sosial bagi karyawan yang menghadapi musibah, kegiatan seni musik, serta aktivitas kebersamaan yang memperkuat rasa memiliki dan solidaritas di lingkungan kerja.

— Dana Sosial

Adanya dukungan sosial berupa dana sosial akan meningkatkan rasa kebersamaan dan rasa kepedulian terhadap sesama.

Rekapan Penyaluran Dana Sosial RSUD Ajibarang Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Penerima
1	Januari	3 orang
2	Februari	3 orang
3	Maret	5 orang
4	April	4 orang
5	Mei	6 orang
6	Juni	3 orang
Total		24 orang

— CERIA Motor Club (CMC)

Memfasilitasi keryawan pengguna sepeda motor dengan kegiatan motor touring dan forum komunikasi non formal sebagai ajang silaturahmi antar karyawan



— Band CERIA

Sebagai wadah hobi dan ekspresi seni. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan seni menjadi media *stress release*,

menumbuhkan rasa bahagia, dan mempererat hubungan sosial di luar konteks pekerjaan, di samping sebagai sarana aktualisasi diri dengan tampil dalam acara RS.



b. Kesejahteraan Jasmani

Dukungan kesejahteraan jasmani meliputi klub olahraga diantaranya :

— Senam

Ada dua klub senam yaitu senam postur yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan untuk memperbaiki postur yang disebabkan oleh kesalahan postur atau kelelahan bekerja. Dan bagi karyawan wanita terdapat klub senam aerobik.



— Penyediaan Peralatan Olahraga untuk karyawan



— Klub Olahraga

Selain mengadakan latihan rutin, klub olahraga juga melaksanakan turnamen internal maupun persahabatan dengan klub eksternal.



— Klub Gowes CERIA (GoCer)

Kegiatan dilaksanakan dengan bersepeda bersama yang diikuti oleh karyawan RSUD Ajibarang.



Manfaat kegiatan olahraga bagi karyawan yaitu dapat melepaskan endorfin, hormon yang meningkatkan suasana hati

sehingga mengurangi stres dan menjaga daya tahan tubuh agar konsentrasi serta produktivitas di tempat kerja terjaga.

c. Kesejahteraan Rohani

Kegiatan rohani dirancang untuk memperkuat dimensi spiritual karyawan, menumbuhkan ketenangan batin, serta membangun sikap saling menghargai antarumat beragama. Melalui pengajian, doa bersama, dan perayaan hari besar keagamaan, tercipta suasana kerja yang harmonis, penuh syukur, dan berlandaskan nilai moral yang kuat.



d. SDM Berwawasan Profesional

SDM berwawasan profesional menjadi pilar penting untuk memastikan setiap karyawan memiliki kompetensi, etika, dan sikap kerja yang unggul. Melalui pelatihan berkelanjutan,

pembinaan soft skill, serta budaya kerja positif, karyawan didorong untuk selalu berinovasi, berkolaborasi, dan memberikan pelayanan prima. Untuk mendukung kesejahteraan SDM, Institusi Diklat dan Penelitian memiliki Tim trainer handal yang telah bersertifikat.

- Akreditasi Institusi Diklat dan Penelitian sebagai Penyelenggara pelatihan terakreditasi Kemenkes dengan nomor SK Dirjen SDM No HK 02.02/F/1129/2025 tanggal 28 Februari 2025



- Pelatihan TalentDNA Mastery untuk Trainer diikuti dengan penilaian talenta yang menonjol untuk menentukan spesifikasi trainer dalam tim Diklat, misal trainer dengan DNAtalent energizer akan difokuskan sebagai Pengendali pelatihan dan fasilitator dalam capacity building, komunikasi efektif, service excellent dan sebagainya.



- Pelaksanaan pelatihan berSKP Kemenkes oleh Institusi Diklat dan Penelitian sebagai sarana pengembangan kompetensi, pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan target pengembangan kompetensi setiap karyawan minimal 20 jam/tahun tanpa perlu melakukan perjalanan dinas keluar kota



- Pelaksanaan Seminar TalentDNA untuk karyawan dengan tujuan meningkatkan budaya kerja pelayanan prima melalui pengenalan potensi diri dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja



- Promosi kenaikan jabatan berbasis assesmen
Promosi jabatan berbasis asesmen menjadi strategi penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Melalui penilaian yang objektif, talent mapping, psikotes, dan evaluasi kinerja, karyawan mendapatkan kesempatan

berkembang secara adil. Hal ini meningkatkan motivasi, rasa dihargai, serta kualitas pelayanan yang berkelanjutan.



3. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi berkala dilakukan untuk menilai dampak inovasi. Evaluasi dilakukan dengan melakukan survei kepuasan karyawan, survei kepuasan terhadap penyelenggaraan pelatihan serta capaian 20 jam pelatihan. Sebagai muara dari inovasi wellbeing karyawan maka dilakukan survei kepuasan pelanggan untuk mengevaluasi mutu pelayanan yang dilaksanakan di RSUD Ajibarang

BAB III HASIL INOVASI

Implementasi inovasi KAWAN SEJIWA di RSUD Ajibarang telah memberikan hasil yang nyata, terukur, dan dirasakan langsung oleh seluruh karyawan. Program ini, yang berfokus pada empat pilar utama

yaitu kesejahteraan emosional, kesehatan jasmani, kesehatan rohani, serta SDM berwawasan profesional, mampu membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

1. Kesejahteraan Emosional

Berdasarkan survei kepuasan karyawan diperoleh hasil kepuasan pada aspek emosional sebesar 93,9%. Adanya dana sosial dan dukungan sosial bagi karyawan yang terkena musibah menjadi salah satu kegiatan yang paling diapresiasi karyawan. Program dana sosial karyawan juga terbukti memperkuat rasa solidaritas. Sepanjang tahun berjalan, telah tersalurkan bantuan kepada 24 karyawan yang sakit atau mengalami musibah, disertai dukungan moral dari rekan kerja melalui kunjungan, doa bersama, dan pemberian motivasi. Hal ini membentuk rasa aman secara emosional dan meningkatkan ikatan kekeluargaan. Selain itu, kegiatan seni musik yang diadakan saat momen tertentu, seperti peringatan hari besar dan gathering, menciptakan suasana kerja yang lebih rileks. Musik menjadi media untuk melepas stres sekaligus memperkuat interaksi positif antarunit kerja.

2. Kesejahteraan Jasmani

Dari sisi kesehatan jasmani, terjadi peningkatan kepuasan dari 94,75% menjadi 95,65%. Semakin banyaknya variasi program olahraga memberikan pilihan bagi karyawan untuk mengikuti kegiatan yang disukai sehingga meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan peningkatan kesehatan jasmani.

3. Kesejahteraan Rohani

Pada aspek rohani, kegiatan doa bersama, kajian, dan pembinaan mental spiritual yang rutin dilaksanakan mampu meningkatkan ketenangan batin dan motivasi kerja. Dari hasil survei internal, diperoleh hasil kepuasan pada aspek rohani sebesar 98,05%.

Tingginya kepuasan ini didukung dengan banyaknya karyawan yang menyampaikan bahwa kegiatan rohani seperti kajian Jumat membantu mereka menghadapi tekanan kerja dengan lebih sabar dan positif. Selain itu dengan adanya program tabungan Qurban karyawan merasa memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berqurban dibandingkan bila harus melakukan tabungan mandiri.

4. SDM Berwawasan Profesional

Dalam pilar ini, adanya pelatihan TalentDNA bagi tim trainer memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan kompetensi trainer. Trainer dapat menyesuaikan gaya pembelajaran sesuai dengan DNAtalent yang dimiliki sehingga proses pembelajaran lebih efektif. Selain itu dengan adanya pelatihan TalentDNA untuk karyawan juga memberikan kesempatan untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi karyawan khususnya di area softskill. Berdasarkan evaluasi pasca pelatihan, 98% peserta menyatakan merasa lebih percaya diri dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan berinteraksi dengan rekan kerja. Sedangkan berdasarkan target minimal 20 jam pelatihan bagi karyawan terjadi peningkatan dari 68% menjadi 82% karyawan yang mencapai target.

REKAP DATA PELATIHAN 20 JAM KARYAWAN RSUD AJIBARANG		
NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH
1	PNS	175
2	PEGAWAI NON PNS	232
3	PPPK	6
JUMLAH		413

Adanya implementasi promosi jabatan berbasis asesmen turut memperkuat pilar ini. Mekanisme promosi dilakukan melalui penilaian objektif yaitu talent mapping, psikotes, dan evaluasi kinerja. Berdasarkan hasil asesmen di bidang pelayanan dan

keperawatan, 11 dari 50 karyawan yang mengikuti assesmen memenuhi kualifikasi untuk mendapatkan promosi jabatan.

Daftar Promosi Jabatan Bidang Pelayanan dan Keperawatan Berbasis Asesmen Tahun 2025			
No	Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1	Anik Hardiyanti	Perawat Pelaksana	Kepala Ruang
2	Siti Mar'atussolihah	Bidan Pelaksana	Kepala Ruang
3	Edi Wibowo	Perawat Pelaksana	Kepala Ruang
4	Desi Rizki Rahmania	Ketua Tim	Kepala Ruang
5	Asri Sukmaningtyas	Ketua Tim	Manajer Pelayanan Pasien
6	Eksapti Dirgahayunik	Perawat Pelaksana	Ketua Tim
7	Muji Hartati	Bidan Pelaksana	Ketua Tim
8	Saguh Febriyanto	Perawat Pelaksana	Ketua Tim
9	Elya Dewi P	Perawat Pelaksana	Ketua Tim
10	Siti Safaah	Perawat Pelaksana	Ketua Tim
11	Apri Setiyani	Perawat Pelaksana	Ketua Tim

Survei kepuasan juga menunjukkan bahwa 91% karyawan menilai sistem promosi lebih transparan, adil, dan memotivasi dibandingkan mekanisme sebelumnya.

Dengan kombinasi pelatihan TalentDNA dan promosi jabatan berbasis asesmen, RSUD Ajibarang tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memastikan setiap karyawan yang menempati posisi strategis benar-benar siap secara profesional, berintegritas, dan memiliki soft skill yang mumpuni.



5. Dampak Terhadap Kinerja dan Budaya Kerja

Secara umum, pelaksanaan KAWAN SEJIWA telah membawa perubahan yang baik pada budaya kerja RSUD Ajibarang. Hubungan antarpegawai menjadi lebih harmonis, komunikasi lintas unit lebih terbuka, dan tingkat konflik internal menurun. Produktivitas juga menunjukkan tren positif. Berdasarkan hasil Survei kepuasan pasien menunjukkan peningkatan skor dalam hal waktu penyelesaian, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana dan integritas pelayanan pelayanan.





PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG

Jl. Raya Pancasan – Ajibarang Kode Pos 53163
Telp. (0281) 6570004 Fax (0281) 6570005
E-mail : rsudajibarang@banyumaskab.go.id

SURAT PENGESAHAN

Nomor : B/ 400.7.27/ 3815 / VI / 2025

Dengan ini menyatakan bahwa Makalah Inovasi dengan judul :

KAWAN SEJIWA

(Kolaborasi Karyawan Untuk Meningkatkan Pelayanan Dengan Menciptakan Kesejahteraan Emosional, Jasmani, Rohani dan SDM Berwawasan Profesional)

Yang dibuat oleh :

1. Adrian Wisnu Wardana, SST.Ft
2. Yuniar Dwi Martanti, S.Kep., Ns
3. Ika Novia Sinanu, A.Md.Ft
4. Dewi Widyasmara, S.Kep.
5. Gunawan Susanto, Skep., Ns., M.Kep
6. Gusmanto, S.Farm, Apt.
7. Suyatno, AMK
8. Rizki Amalia, S.ST, Bdn.
9. Fachrurozi, S.Gz

Disetujui untuk mengikuti

Lomba PERSI AWARD – MAKERSI AWARD Tahun 2025

Kategori 5

Healthcare Workers' Wellbeing

Ajibarang, 25 Juni 2025

Direktur RSUD Ajibarang
Kabupaten Banyumas



[Signature]
dr. Noegroho Harbani, M.Sc., Sp.S.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19680625 200212 1 006