

SOBAT SEJAHTERA SOEHARSO, BEKERJA SEHAT DAN BAHAGIA DI RSO SOEHARSO

Retno Setianing; RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

1. Ringkasan

Program *Healthcare workers wellbeing* atau di RSO Soeharso dinamakan program **Sobat Sejahtera Soeharso (SSS)** adalah program komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai terutama dari sisi psikologis, sehingga tercipta suasana nyaman, sehat dan bahagia. Program ini menggunakan panduan dari CDC (*Centre for Disease Control and Prevention*) yaitu ***Impact Wellbeing Guide*** dengan modifikasi sesuai kondisi. Program dimulai dengan tinjauan *existing* program *wellbeing* di RSO kemudian membentuk tim khusus *wellbeing*, melakukan kampanye untuk *break-down barrier* bahwa tidak tabu mencari bantuan psikologis, melakukan komunikasi mengenai komitmen pimpinan akan *wellbeing*, melakukan integrasi *professional wellbeing* dengan peningkatan kualitas layanan serta mengembangkan perencanaan jangka panjang program ini.

2. Latar Belakang

Penunjukan RSO Soeharso sebagai RSPPU (Rumah Sakit Pendidikan Penyelenggara Utama) untuk prodi spesialis ortopedi traumatologi (*hospital-based*) membuat RSO Soeharso mengikuti standar akreditasi pendidikan ACGME Internasional yang berbasis di Amerika Serikat, yang memberi perhatian yang sangat besar pada residen *wellbeing* maupun staf pengajarnya. Bagaimana dengan pegawai RSO yang lain? Selama ini dari program K3 secara berkala sudah melakukan program pemeriksaan kesehatan fisik maupun mental, bahkan tingkat kebugaran juga sudah diperiksa. Program yang ada belum komprehensif dan jelas alurnya, bagaimana bila ada gangguan kesehatan mental. Program *wellbeing* untuk staf pengajar dan residen sudah lebih komprehensif. Saat ini RSO sudah bekerja sama dengan RS Soerojo Magelang untuk layanan kesehatan jiwa. Program ini meliputi webinar mengenai kesehatan jiwa serta cara mengenali dan mendapatkan bantuan profesional, juga tersedia *hotline* bantuan 24jam. Selain itu juga tersedia layanan konsultasi baik secara daring maupun konsultasi langsung. Seluruh pembiayaan ditanggung oleh RSO Soeharso. Sudah tersedia juga *flyer* dan *screen saver* mengenai tanda-tanda *burn out* untuk residen dan staf. Selain itu residen dan staf pengajar secara rutin memiliki kegiatan olahraga

bersama. Untuk itu, manajemen berusaha memperluas layanan *wellbeing* ini untuk seluruh unit kerja. Selama ini kami belum mendapatkan model program yang sesuai di Indonesia, untuk meningkatkan *wellbeing* seluruh pegawai. Setelah melakukan penelusuran, kami dapatkan panduan dari CDC yang bertajuk *Impact Wellbeing Guide, Taking Action to Improve Healthcare Worker Wellbeing*. Sangat menarik karena panduan ini menawarkan langkah-langkah untuk meningkatkan *wellbeing* pekerja kesehatan secara konkrit dan tidak sulit untuk diadaptasi di RSO. Tidak berarti langkah ini menjadi ringan, karena masalah kesehatan mental bukanlah hal yang mudah untuk dibagi kepada orang lain, bahkan kepada profesional, bisa merupakan hal yang tabu untuk dibuka. Tantangan ini tentu saja memerlukan strategi agar program bisa berjalan dengan baik. Diawali dengan niatan baik, kami yakin akan bermanfaat untuk seluruh pegawai.

3. Tujuan

Manajemen RSO Soeharso sangat peduli akan kesehatan seluruh pegawai dan ingin membangun sistem kesehatan mental yang lebih maju serta berkembang dibandingkan dengan yang sudah ada. Pembuatan program SSS ini bertujuan meningkatkan *professional wellbeing* untuk semua pegawai yang akan membuat sistem pelayanan di RS menjadi lebih baik karena kesehatan psikologis pegawai yang baik akan menjamin lingkungan kerja yang sehat, baik untuk pegawai RSO maupun pasien serta keluarganya. Berikutnya, RSO Soeharso menjadi lingkungan kerja yang aman dan saling mendukung, sehingga RSO Soeharso menjadi rumah kedua untuk seluruh pegawainya. Tujuan terakhir yaitu peningkatan fokus pada *professional wellbeing* sehingga dapat meningkatkan persepsi bahwa RSO Soeharso adalah suatu tempat kerja yang didambakan, pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan minat berbagai profesi kesehatan untuk bergabung di RSO dan membuat proses rekrutmen serta penerimaan pegawai memiliki peluang untuk menjadi lebih baik.

4. Tahapan Pelaksanaan Program

Program ini memiliki tahapan:

1. Melakukan tinjauan (Februari 2025 minggu ke- 3)
 - Tujuan: bertukar informasi mengenai program *wellbeing existing* serta kegiatan yang belum dilakukan

- Konsep: meninjau kegiatan *existing* adalah langkah pertama untuk memahami bagaimana RSO memberi dukungan *wellbeing* pada pegawainya.
 - Kegiatan: melengkapi *The Hospital Review Worksheet* berdasar dari hasil tinjauan kegiatan yang sudah dilakukan (*existing*). Hasil luaran dicatat.
 - Luaran yang diharapkan: melengkapi tinjauan program *wellbeing existing* dan melakukan identifikasi apakah alur serta sistem saat ini yang bertujuan untuk mendukung *professional wellbeing* sudah sesuai.
 - Tim yang melakukan tinjauan/*review* adalah: ketua tim kerja pelayanan medik, ketua tim kerja pelayanan keperawatan, ketua komite keselamatan pasien, ketua K3, ketua komite medik, ketua komite keperawatan maupun penunjang.
2. Membangun tim *professional wellbeing* (Maret 2025 minggu ke- 2)
- Tujuan: untuk membentuk suatu tim *Professional Wellbeing* yang akan memimpin kegiatan di RSO untuk mendukung *professional wellbeing*.
 - Konsep: membentuk tim yang memastikan bahwa pimpinan memiliki komitmen waktu dan sumber daya untuk melindungi, meningkatkan dan memelihara *professional wellbeing* pada staf. Memastikan ada tim yang berdedikasi untuk melakukan asesmen dan memahami kondisi di tempat kerja, mengimplementasikan rencana aksi dan mengkomunikasikan perkembangan program kepada pimpinan maupun seluruh pegawai.
 - Kegiatan: Membentuk tim *wellbeing* yang terdiri dari unsur direktur, ketua tim kerja terkait, ketua komite terkait, K3, maupun perwakilan pegawai.
3. Kegiatan *break-down barrier* bahwa tidak tabu mencari bantuan psikologis (April 2025 minggu ke -4)
- Tujuan: staf tidak lagi merasa tabu bila harus mencari bantuan psikologis.
 - Konsep: menghapus stigma bahwa mengalami masalah kesehatan mental dan mencari bantuan profesional adalah hal yang tabu dan memalukan, tentu saja kerahasiaan tetap dijaga.
4. Komunikasi mengenai komitmen pimpinan akan *wellbeing* (Minggu ke-2 Mei 2025)
- Tujuan: untuk meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dengan pegawai mengenai *wellbeing* di lingkungan kerja.
 - Konsep: komunikasi yang jelas, konsisten dan terbuka dengan staf merupakan bagian penting dalam *professional wellbeing*.

5. Mengintegrasikan *professional wellbeing* dengan peningkatan kualitas layanan (Juni 2025)
 - Tujuan: mengintegrasikan kegiatan *professional wellbeing* bersama dengan proyek peningkatan kualitas layanan di RSO.
 - Konsep: RSO memastikan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik meskipun dalam keterbatasan administratif maupun operasional.
6. Mengembangkan *professional wellbeing action plan* (mulai Juni 2025)
 - Tujuan: mengembangkan suatu *Professional Wellbeing Plan* yang menjaga keberlangsungan komitmen RSO untuk *professional wellbeing*
 - Konsep: untuk menjaga keberlangsungan suatu lingkungan yang mendukung *wellbeing*, sangat penting untuk menyusun program jangka panjang. Perencanaan tersebut mencakup dukungan terhadap individu, pengukuran *wellbeing* dan peningkatan operasional dalam periode waktu yang spesifik

5. Hasil Inovasi

Sesuai dengan tahapan dari program diatas, masing-masing tahap menghasilkan suatu luaran:

1. Setelah dilakukan tinjauan kondisi *professional wellbeing* di RSO pada minggu ke-3 Februari, menghasilkan dokumen *hospital review worksheet* yang menyimpulkan bahwa dari 10 pertanyaan yang ada di *worksheet*, ada 6 jawaban tidak dan 4 sedang *progress*. Untuk itu sangat penting untuk segera membuat tim dan program.
2. Telah dibentuk suatu tim *wellbeing* yang dibentuk dan diputuskan dengan SK Direktur Utama no HK.02.03/DXXV/2573/2025 tertanggal 26 Maret 2025 dan melakukan rapat berkala, minimal sebulan sekali.
3. Pada tahap 3 mengenai *break-down barrier* bahwa tidak tabu mencari bantuan psikologis, telah dilakukan:
 - Melakukan penapisan kesehatan mental secara berkala, sesuai dengan jadwal pemeriksaan kesehatan karyawan dan dilakukan tindak lanjut untuk yang memerlukan. Penapisan kesehatan mental untuk tahun 2025 telah dilakukan di bulan April 2025 dengan partisipasi oleh 123 pegawai dengan hasil 59 orang terindikasi mempunyai problem kesehatan mental. Untuk pegawai laki-laki berjumlah 63 orang dengan 24 orang terindikasi ada masalah sedangkan dari 60 pegawai perempuan, 35 orang mengalami masalah kesehatan mental. Survey

berikutnya akan diadakan di minggu ke -2 Agustus 2025, diharapkan Tingkat partisipasi akan meningkat.

- Memberikan akses konsultasi kesehatan mental dan mudah diakses baik didalam maupun diluar RSO (yang bekerjasama)
- Membuat materi edukasi tentang kesehatan mental, cara mengenali dan bagaimana mencari bantuan, webinar tentang kesehatan mental masih akan dilaksanakan bulan September 2025 bekerjasama dengan RS Soerojo Magelang.

4. Komunikasi pimpinan mengenai *wellbeing* telah dilakukan:

- Tim melakukan komunikasi dengan staf mengenai rencana program *wellbeing* dan *progress* melalui berbagai media, termasuk media informasi WA grup untuk seluruh pegawai, kegiatan sarasehan bulanan setiap tanggal 17. Pegawai diperkenankan untuk memberikan usul dan masukan.
- Kegiatan olahraga maupun *gathering* berkala antara pegawai dan pimpinan. Di RSO kegiatan rutin senam bersama setiap hari Jumat pagi di halaman RSO, terbentuk Soeharso *Cycling Club* (SCC) yang secara rutin melakukan kegiatan bersama antara pimpinan dan pegawai yang berminat, kemudian klub bulutangkis maupun tenis meja.

5. Mengintegrasikan *professional wellbeing* dengan peningkatan kualitas layanan dilakukan kegiatan:

- Mengidentifikasi satu kegiatan peningkatan kualitas layanan meski tidak terkait langsung dengan *wellbeing*. Untuk tahun 2025 program peningkatan kualitas layanan di Instalasi SIRS. Mengingat hasil survey kesehatan mental periode April 2025, pegawai dari Instalasi SIRS beberapa terindikasi mengalami gangguan kesehatan mental.

6. Untuk program *professional wellbeing* jangka panjang:

- Mengembangkan suatu *Professional Wellbeing Plan*.
- Melakukan sosialisasi *Professional Wellbeing Plan* kepada seluruh staf masih berproses dengan target selesai di bulan September 2025.

SURAT PERNYATAAN

Nomor PP.01.03/D.XXV.2/7501/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

nama : Dr. dr. Romanyanto, Sp.OT (K) Spine., MARS
NIP : 196401101989011001
jabatan : Direktur Utama RS. Ortopedi. Prof. Dr. R. Soeharso
Surakarta

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan / makalah dengan judul “Sobat Sejahtera Soeharso, Bekerja Sehat dan Bahagia di RSO Soeharso” merupakan milik RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta Kementerian Kesehatan yang telah diimplementasikan dan diajukan pada PERSI AWARD-MAKERSI AWARD 2025 pada kategori “*Healthcare Workers’ Wellbeing.*”

Demikian surat pengesahan ini dibuat sebagai persyaratan mengikuti lomba PERSI AWARD 2025.

12 Agustus 2025
Direktur Utama



Dr. dr. Romaniyanto, Sp.OT(K), Spine,MARS

Kementerian Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi silahkan laporkan melalui HALO KEMENKES 1500567 dan <https://wbs.kemkes.go.id>. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silahkan unggah dokumen pada laman <https://tte.kominfo.go.id/verifyPDF>.

