

PROGRAM PENGELOLAAN KESEHATAN PEGAWAI SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI RUMAH SAKIT PELNI

Berril Fanny C, Amelia Lutfi, Dumadi, Kemal Zachariah, Jovita Krisita, Laili Fathiyah

RUMAH SAKIT PELNI, JAKARTA

Ringkasan

Rumah Sakit PELNI memiliki lebih dari 1500 pegawai yang bekerja setiap harinya dengan jadwal shift yang berbeda. Mengingat hal tersebut, maka perlu adanya pengelolaan kesehatan pegawai sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan pegawai selama bekerja. Program dari pengelolaan kesehatan pegawai yang sudah berjalan, diantaranya promotif-preventif (pemeriksaan *Medical Check Up* (MCU), pelayanan vaksinasi, pelayanan kesehatan mental, media edukasi kesehatan, dan kegiatan kebugaran pegawai); kuratif-rehabilitatif (pelayanan rawat jalan dan rawat inap, pemantauan atas pegawai dengan komorbid, tata laksana penyakit infeksi pada pegawai, dan penilaian *Fit to Work* (FTW) / *Return to Work* (RTW)).

Latar Belakang

Faktor penentu keberlanjutan suatu perusahaan salah satunya adalah ekonomi. Setiap perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk menunjang peningkatan dan pertumbuhan ekonomi perusahaannya. Upaya yang dapat dilakukan dalam pemberdayaan tenaga kerja guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui pengelolaan kesehatan pegawai. Dengan kata lain, derajat kesehatan pegawai bukan hanya mengenai investasi pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi kunci strategis dalam mengakselerasi produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tujuan Pengelolaan Kesehatan Pegawai di Rumah Sakit PELNI

- a. Tujuan Umum :
Memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, sehingga dapat mendukung produktivitas dan efisiensi kerja
- b. Tujuan Khusus :
 1. Meningkatkan produktivitas: pegawai dengan kondisi tubuh yang sehat cenderung lebih produktif, memiliki energi lebih untuk bekerja, dan lebih sedikit absen karena sakit.
 2. Mengurangi absensi dan biaya kesehatan: program kesehatan yang efektif dapat menurunkan angka absensi akibat sakit dan mengurangi biaya kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan.
 3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat: dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, perusahaan dapat mencegah terjadinya penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti stres, cedera, atau gangguan kesehatan akibat kondisi kerja.

Langkah-langkah

Langkah-langkah yang dilakukan Rumah Sakit PELNI dalam melakukan pengelolaan kesehatan pegawai, antara lain :

- a. Promotif-preventif :
 1. Pembuatan *Health Risk Assessment* (Asesmen Risiko Kesehatan) di setiap unit kerja di RS Pelni

2. Pemeriksaan *Medical Check Up* (MCU)
Pelayanan MCU PT Rumah Sakit PELNI dilakukan berdasarkan pembagian zona area kerja dan potensi bahaya terhadap pegawai di lingkungan kerja.
 3. Pelayanan vaksinasi pegawai
Skrining dan vaksinasi pada pegawai dan tenaga kesehatan dengan risiko tinggi terinfeksi HIV/AIDS, Hep B dan C yang melakukan tindakan berisiko tinggi.
 4. Pelayanan kesehatan mental
 - Skrining kesehatan mental pada pegawai
 - Membuat materi edukasi tentang kesehatan mental pegawai
 - Program tindak lanjut kesehatan mental pegawai dan *peer-support*
 - Program adaptasi dan pendampingan rehabilitasi pegawai
 5. Media edukasi kesehatan
Media edukasi kesehatan pegawai mencakup informasi yang diberikan melalui flayer, leaflet dan video edukasi.
 6. Kegiatan kebugaran pegawai
Mencakup kegiatan olahraga di luar jam kedinasan.
- b. Kuratif-rehabilitatif
1. Pelayanan rawat jalan
 - Pelayanan poli karyawan yang meliputi pelayanan dokter umum, pemeriksaan laboratorium, radiologi diagnostik, terapi sesuai dengan indikasi medis pegawai
 - Pelayanan poli dokter spesialis yang meliputi pelayanan dokter spesialis/subspesialis, pemeriksaan laboratorium, radiologi diagnostic dan terapi sesuai indikasi medis
 2. Pelayanan rawat inap
Pelayanan rawat inap pegawai dapat dilakukan sesuai dengan indikasi medis yang ditegakkan baik oleh dokter umum maupun oleh dokter spesialis. Adapun pengantar rawat inap dapat diberikan oleh dokter umum IGD, dokter spesialis emergensi dan dokter spesialis/subspesialis saat pegawai melakukan konsultasi di pelayanan dokter spesialis/subspesialis.
 3. Pemantauan atas pegawai dengan komorbid
Pemantauan kesehatan pegawai dengan komorbid dilakukan oleh staf kesehatan SDM yang melakukan pemantauan atas program pemantauan kesehatan pegawai sesuai dengan rekomendasi Dokter Spesialis Okupasi.
 4. Tata laksana penyakit infeksi pada pegawai
 - Penanganan HIV-AIDS
 - Penanganan Hep B dan C
 - Penanganan TB paru
 - Penanganan infeksi lainnya
 5. Penilaian *Fit to Work* (FTW) / *Return to Work* (RTW)
Penilaian atas pegawai yang telah mengalami kecelakaan kerja dan/atau perawatan yang cukup lama (> 2 minggu) baik perawatan biasa maupun perawatan intensif.

c. Tingkat produktivitas pegawai

Semakin tinggi angka *Revenue per Employee* (RPE), maka tingkat produktivitas dan efisiensi karyawan pun turut meningkat.

$$\text{Revenue per Employee Ratio Formula} = \frac{\text{Total Revenue}}{\text{Number of Employee}}$$

Hasil Inovasi

a. Promotif-preventif :

1. Pemeriksaan *Medical Check Up* (MCU) yang diselenggarakan sesuai program memiliki capaian 55% di bulan Juni 2024 sesuai perencanaan.
2. Pelayanan vaksinasi pegawai

Sebagian besar insiden pajanan okupasional adalah infeksi melalui darah yang terjadi dalam fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes). HIV, hepatitis B dan hepatitis C adalah patogen melalui darah yang berpotensi paling berbahaya, dan kemungkinan pajanan terhadap patogen ini merupakan penyebab utama kecemasan bagi petugas kesehatan di seluruh dunia.

Sebelum dilakukan vaksinasi, pegawai diskroning dengan tujuan untuk menentukan status infeksi saat ini. Jarak pemberian antara vaksin dosis 1 ke dosis 2 adalah satu bulan, sedangkan jarak pemberian antara vaksin dosis 2 ke dosis 3 adalah lima bulan. Berikut di bawah ini merupakan tabel capaian vaksinasi hepatitis B yang telah diberikan untuk pegawai Rumah Sakit PELNI.

VAKSINASI	Pekerja			
	Populasi Pekerja	Sudah Vaksin	Cakupan (%)	Per-Tanggal
Vaksinasi Hepatitis B Dosis 1	545	396	72,6%	Juni 2024
Vaksinasi Hepatitis B Dosis 2	396	286	72,2%	Juni 2024
Vaksinasi Hepatitis B Dosis 3	286	7	2,4%	Juni 2024

Tabel 1.1 Capaian Vaksinasi Hepatitis Pegawai

3. Pelayanan kesehatan mental

Pelayanan Kesehatan mental bagi pegawai merupakan komponen penting dari program kesejahteraan di tempat kerja. Program ini membantu menjaga kesehatan mental pegawai, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Beberapa kegiatan yang dilakukan untuk mendukung berjalannya layanan kesehatan mental bagi pegawai, beberapa diantaranya yaitu melakukan webinar (zoom) yang membahas isu kesehatan mental di lingkungan kerja secara berkala, dan mengadakan kegiatan *team building* dengan tujuan untuk meningkatkan hubungan antar pegawai selama bekerja di Rumah Sakit

PELNI. Adapun layanan kesehatan mental bagi pegawai yang telah berjalan adalah melakukan konsultasi secara pribadi antara pegawai dan psikologi klinis.



Gambar 1.3. Kegiatan *Team Building* dan *Service Excellent* Guna Meningkatkan Kolaborasi Tim Sehingga Tercipta Lingkungan Kerja yang Sehat Khususnya bagi Kesehatan Mental

4. Media edukasi kesehatan

Media edukasi kesehatan bagi pegawai yang disusun berdasarkan isu kesehatan yang sedang terjadi.



Promosi Kesehatan dengan Tema Tifoid dan COVID-19



Promosi Kesehatan dengan Tema 5R



Promosi Kesehatan dengan
Tema Hari Gizi Nasional

Promosi Kesehatan dengan
Tema Menjaga Kolesterol
Saat Lebaran

Promosi Kesehatan dengan
Tema Waspada Cuaca
Panas

Gambar 1.4. Beberapa Media Promosi dan Komunikasi Kesehatan
di Lingkungan Rumah Sakit PELNI

5. Kegiatan kebugaran pegawai

Pelaksanaan program ini bekerjasama dengan rekan-rekan yang memiliki program *Environment, Social, Governance* (ESG) dan kepanitiaan secara sukarela, jenis kegiatan kebugaran bagi pegawai, yaitu futsal, bulu tangkis, tenis lapangan, bersepeda, senam sehat, jalan / lari santai, dan fitnes.



Gambar 1.5. Kegiatan Kebugaran Kesehatan Pegawai Rumah Sakit PELNI

b. Kuratif-rehabilitatif

1. Pemantauan atas pegawai dengan komorbid

Pemantauan kesehatan pegawai dilakukan tinjauan secara rutin setiap bulan dan tertuang dalam laporan kesehatan pegawai. Secara umum, kondisi kesehatan pegawai Rumah Sakit PELNI saat ini sebagian besar sakit yang bersifat ringan (non kronik) sehingga upaya akselerasi capaian produktivitas lebih optimal dan kualitas hidup pegawai lebih baik.

PROSEDUR PELAPORAN DAN PENGISIAN FORMULIR KECELAKAAN KERJA			
	No. Dokumen 04.10/SPO-RS/P2K3/VIII/2022	No. Revisi: 01	Halaman 1 - 2
Standar Prosedur Operasional	Tanggal Terbit 10 Agustus 2022	Ditetapkan, KEPALA RUMAH SAKIT PELNI dr. Sheira Aurani, MPH	
Pengertian	Melakukan pengisian formulir pelaporan apabila terjadi kecelakaan kerja (kecelakaan pada waktu kerja) ataupun apabila muncul penyakit akibat kerja yang kemudian diserahkan kepada tim P2K3		
Tujuan	Sebagai acuan penerapan langkah-langkah untuk Memberikan data yang akurat kepada tim P2K3 sehingga dapat ditindak lanjuti dan sebagai bahan dokumen ketenaga kerjaan.		
Kebijakan	Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit No. 01.04/KRS/VIII/2022 Tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit Pelni		
Prosedur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap terjadi kecelakaan kerja wajib melaporkan kejadian dengan mengisi formulir yang telah disediakan di unit kerja masing-masing selama 2x24 jam. 2. Bila terjadi kecelakaan kerja, maka segera lakukan pertolongan pertama di unit kerja. 3. Bila pertolongan pertama dapat diatasi, maka tindakan selesai. Laporan tetap dikirim ke P2K3 untuk dilakukan tindakan lebih lanjut. 4. Bila tidak dapat teratasi segera dibawa ke IGD untuk dilakukan tindakan/pengobatan lebih lanjut. 5. Ka Ur, Koordinator (pagi) dan <i>Duty Manager</i> (sore, malam) membuat laporan pada formulir yang sudah disiapkan dan ditanda tangan. 6. Laporan / formulir yang sudah dilengkapi diserahkan pada Petugas / Tim P2K3 7. Laporan / formulir yang sudah diterima oleh Tim P2K3 segera untuk di tindak lanjuti dalam hal pemeriksaan ataupun pengobatan 		




FORMULIR KECELAKAAN KERJA

Tanggal Kecelakaan :

Nama :

Tanggal Lahir :

Jenis Kelamin :

Jabatan / Unit Kerja :

Objek Kerja Yang Menimbulkan:

Kecelakaan :

Alamat Rumah :

No Telepon/HP :

Tempat Terjadi Kecelakaan :

Status Karyawan : Rekanan / kontrak / Organik RS

Masa Kerja Tempat Terakhir : tahun

Masa Kerja Total : tahun

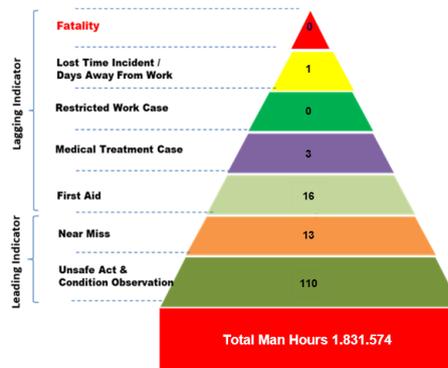
Alat Pelindung Diri : Ada (Ya / Tidak) Dipakai (Ya / Tidak)

Nama Alat :

Cedera Yang Didapat :

Kronologi Kejadian :

Demikian kronologi ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

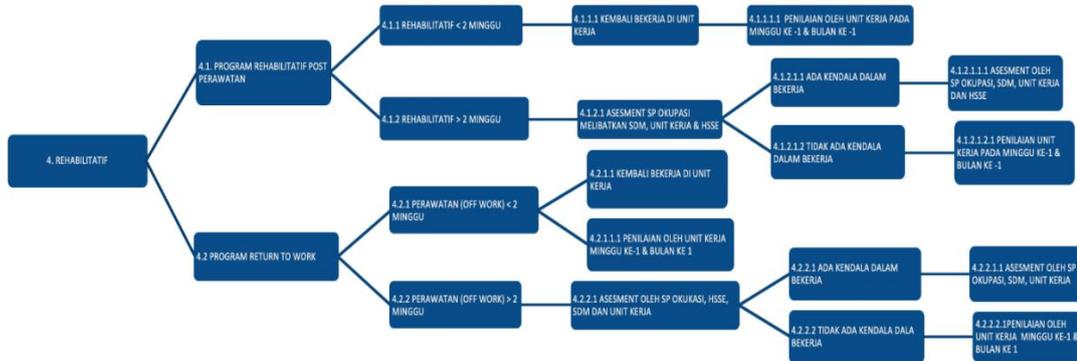


Gambar 2.3. Standar Prosedur Operasional Penanganan Luka Tusuk Benda Tajam Bekas Pakai, Pelaporan dan Pengisian Formulir Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Dashboard *Total Recordable Incident Rate (TRIR)*

Rumah Sakit PELNI tidak ada kasus fatality, dan hanya 1 kasus tercatat sebagai lost time incident yaitu Insiden yang menyebabkan kehilangan hari kerja yaitu ketika setelah insiden terjadi korban tidak dapat bekerja kembali dalam waktu 24 (dua puluh empat) jam karena cedera kaki akibat terjatuh. Serta beberapa kasus medical treatment dan serta cedera ringan (first aid).

4. Penilaian *Fit to Work (FTW) / Return to Work (RTW)*

Penilaian fit to work adalah program penilaian atas pegawai yang telah mengalami kecelakaan kerja dan/atau perawatan > 2 minggu yang dibuat secara komprehensif yang melibatkan dokter spesialis/ subspesialis yang merawat, dokter spesialis rehabilitasi medik dan dokter spesialis okupasi.



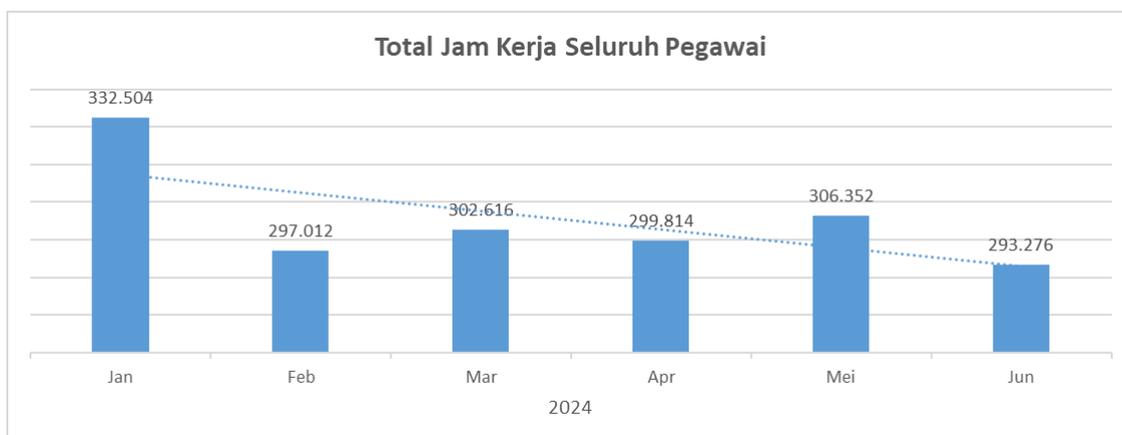
Gambar 2.4. Alur Program Rehabilitatif dan FTW / RTW

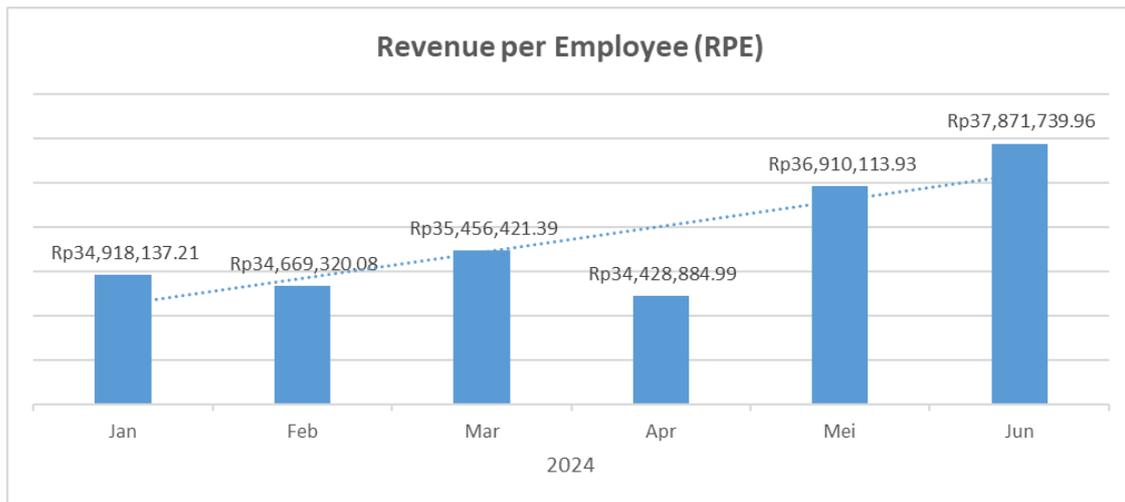
No.	Nomor Register Assessment	Status	Keterangan
1.	0001 TimKesPeg.TV/RSPELNI/2022Ex	Closed	Inisial IA tanggal assessment terakhir 18 April 2022.
2.	0002 TimKesPeg.VI/RSPELNI/2022Ex	Closed	Inisial IH, tanggal assessment terakhir 2 Juni 2022.
3.	0003 TimKesPeg.VIII/RSPELNI/2022Ex	Open	Inisial NRS, tanggal assessment terakhir 20 Agustus 2022.
4.	0004 TimKesPeg.VIII/RSPELNI/2022Ex	Closed	Inisial AR → pekerja sudah resign dari RS Peln.
5.	0005 TimKesPeg.X/RSPELNI/2022Ex	Closed	Inisial N, tanggal assessment terakhir 21 Oktober 2022.

Gambar 2.5. Formulir Persetujuan Pelepasan Informasi Medis Selama Kegiatan Penilaian Kesehatan Pegawai dan List Beberapa Pegawai yang Telah Dilakukan Assessment / Penilaian Kesehatan

c. Tingkat produktivitas karyawan

Angka produktivitas terus meningkat seiring dengan pengelolaan pegawai yang telah dilaksanakan secara komprehensif, hal ini juga turut menunjang angka *revenue* dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hasil analisis REP, maka dapat diketahui bahwa angka REP tertinggi terdapat pada bulan Juni 2024 (Rp. 37.871.739,96), sedangkan *revenue* terendah terdapat pada bulan April 2024 (Rp. 34.669.320,08). Hal ini disebabkan karena terjadi penurunan jumlah jam kerja seluruh pegawai dari bulan Januari (332.504 jam) menjadi (297.012 jam) pada bulan April 2024.





Grafik 2.1. Total Jam Kerja Seluruh Pegawai dan *Revenue per Employee* (RPE)

Daftar Pustaka

Nayar P, Ozcan YA. Data envelopment analysis comparison of hospital efficiency and quality. *J Med Syst.* 2008;32(3):193-199. Hollingsworth B. The measurement of efficiency and productivity of health care delivery. *Health Econ.* 2008;17(10):1107-1128.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : dr. Laili Fathiyah, MPH
Jabatan : Director Of Rumah Sakit PELNI
Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit PELNI
Alamat Rumah Sakit : Jl. AIPDA KS Tubun No.92-94, Jakarta Barat, 11410

Dengan ini menyatakan bahwa Rumah Sakit PELNI mengikuti lomba PERSI AWARD dengan judul makalah sebagai berikut :

1. Kategori 3 : **Green Hospital**
Penerapan Program ESG (*Environmental, Social, And Governance*) Sebagai Bagian Dari Komitmen Rumah Sakit PELNI Terhadap Pentingnya Keberlanjutan.
2. Kategori 4 : **Health Services During Crisis**
Penerapan *Lean Management* Dalam Proses Adaptasi Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit PELNI Jakarta.
3. Kategori 5 : **Healthcare Workers' Wellbeing**
Program Pengelolaan Kesehatan Pegawai Yang Komprehensif Sebagai Upaya Optimalisasi Produktivitas Dan Peningkatan Derajat Kesehatan Pegawai Di Rumah Sakit PELNI.
4. Kategori 6 : **Leadership And Management**
Perbaikan Alur Layanan Kemoterapi Dengan Menggunakan Sistem Slot di Rumah Sakit PELNI dengan Mengoptimalkan Peran Tim Onkologi.
5. Kategori 7 : **Quality And Patient Safety**
Digitalisasi Pemesanan dan Penagihan Pemeriksaan *Point of Care Testing (POCT)* Glukosa untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit PELNI, Jakarta, Indonesia.
6. Kategori 8 : **Innovation in Healthcare IT**
Digitalisasi skrining pasien Tuberculosis sebagai Upaya pelaporan dan intervensi yang komprehensif di Rumah Sakit PELNI Jakarta.
7. Kategori 9 : **Customer Service, Marketing and Public Relation**
Upaya Peningkatan Pengalaman Pasien Dengan Monitoring Media Sosial Berbasis Harian.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 06 September 2024
Yang Menyatakan,



dr. Laili Fathiyah, MPH