

MUHAMMADIYAH LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM (MLDP)



SEBUAH PENDEKATAN KOMPREHENSIF
UNTUK MENJAWAB KEBUTUHAN
PEMIMPIN BERKUALITAS GUNA
MENDUKUNG PENGEMBANGAN BISNIS
RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA GROUP



Oleh : Ir. Ponco Budi Wibowo , MM, CPHR, CCS

1. RINGKASAN

MLDP (Muhammadiyah Leadership Development Program) adalah program pengembangan talent berkelanjutan untuk menciptakan Pemimpin Pemimpin baru guna memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang kompeten dan siap mendukung pertumbuhan dan pengembangan bisnis RS Islam Jakarta Group

MLDP bukan program promosi, namun membuat talent pool dengan membekali kemampuan leadership dan manajemen serta penguatan kemampuan pribadi sehingga siap untuk memenuhi tuntutan jabatan yang ada.

MLDP dirancang untuk 2 tingkatan yakni MLDP STAF untuk memenuhi kebutuhan level Supervisor dan MLDP SUPERVISOR untuk memenuhi kebutuhan level Manager untuk seluruh RSIJ Group. Ke depan akan disiapkan MLDP MANAGER untuk memenuhi kebutuhan top management RSIJ Group.

2. LATAR BELAKANG

Perubahan Organisasi dan Strategi Amal Usaha RSIJ Group menuntut kecepatan dan kemampuan organisasi rumah sakit bergerak dengan cepat dan fleksibel serta sigap berkolaborasi , membutuhkan sumberdaya manusia yang adaptif, tangguh dan kompeten

Kondisi sumberdaya manusia yang lebih banyak terisi oleh karyawan karyawan yang cukup berumur dan bertumpu pada kemampuan teknis, membuat perlu segera menyiapkan regenerasi sehingga perubahan dan perkembangan yang dirancang dapat dijalankan berkelanjutan

Pemenuhan posisi posisi manajemen membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mempersiapkan dengan sistematis, melalui pendekatan pembelajaran dan pengembangan yang terstruktur. Perlu dibuat rancangan program yang komprehensif dan berkelanjutan sehingga bisa menghasilkan pemimpin pemimpin yang siap pada saat organisasi membutuhkan dan mampu memenuhi pergerakan sumberdaya secara vertikal dan horizontal.

Perlunya upaya bersama dalam melakukan program pengembangan calon pemimpin sehingga bisa berjalan lebih efektif dan efisien. Sehingga akan tersedia banyak kandidat, banyak coach dan mentor, banyak tempat magang dan efektif dalam memenuhi kebutuhan sumberdaya organisasi

Pendekatan group RSIJ juga menjadi solusi pengembangan karir bagi talent talent yang mampu namun tidak tersebar merata serta mengurangi permasalahan pemimpin yang bersifat 4 L (lu lagi lu lagi) akibat tidak berjalannya regenerasi. Dan permasalahan hilangnya talent talent yang kehilangan harapan karena adanya cukup ketat persaingan karir di satu rumah sakit.

Ke depan , tuntutan kemampuan manajerial dan kepemimpinan semakin kompleks. Para calon perlu dipersiapkan dengan pembelajaran pembelajaran yang berkelanjutan dengan rancangan pelatihan pelatihan, on job training, mentoring dan penugasan dan pemaparan (exposure) yang rapi dan lengkap.

Untuk itu program MLDP perlu dirancang dengan komprehensif, dilakukan review periodik dan dikembangkan sesuai dengan perkembangan tuntutan amal usaha RSII Group

3. TUJUAN DAN TARGET SPESIFIK

1. TARGET MLDP STAF

- 40-50 orang level Staf / Koordinator dibawah level KaUr/KaRu dari seluruh RSII Group yang memenuhi syarat dan lolos seleksi

2. TARGET MLDP SUPERVISOR

- 30-40 orang level Koordinator / Supervisor / KaUr / Karu dari seluruh RSII Group yang memenuhi syarat dan lolos seleksi

4. LANGKAH LANGKAH

Program MLDP Staf maupun Supervisor dirancang sebagai program pembelajaran berkelanjutan dengan metoda *Learn Apply Learn Apply (LALA)*, *Learn Apply Mentoring Apply (LAMA)* dan *Learn Assignment Review Apply (LARA)*. Program dilakukan seminggu sekali selama 3 bulan, diikuti mentoring selama 1 bulan dan *on job training* selama 2 bulan. Program ini menuntut peserta untuk disiplin, terus belajar dan memiliki tekad kuat untuk berhasil.

Program MLDP dimulai dengan proses rekrutmen dan sosialisasi untuk menarik minat peserta. Peserta yang memenuhi persyaratan, akan diundang wawancara *one-on-one* untuk melihat kemauan belajar, tekad untuk berhasil, kedisiplinan dan kepemimpinan diri, kemampuan komunikasi dan penguasaan pekerjaan. Peserta yang memenuhi syarat akan dinyatakan bisa mengikuti program MLDP.

Kegiatan dimulai dari pembukaan program yang dihadiri oleh BOD dan Komisaris (BPH) untuk menunjukkan betapa pentingnya mereka. Dan akan mendapatkan arahan program dan penguatan dari BOD.

Karena berasal dari berbagai RS dan dari berbagai Departemen, peserta diberikan materi matrikulasi untuk menyamakan pemahaman peran dan fungsi pada posisi saat ini, membangun hubungan dan meningkatkan kemampuan diri serta meletakkan dasar kepemimpinan dan manajemen. Materi yang diberikan adalah Pemahaman Peran dalam Rumah Sakit, Akhlak Islam Kemuhammadiyah, Self Management, Basic Staf / Supervisory, Basic Leadership dan Effective Teamwork. Berbagai metoda pelatihan diberikan, disesuaikan dengan dampak yang ingin dicapai, yakni classroom, kunjungan ke rumah sakit lain, sharing dan outbound training. Materi materi tersebut membuat peserta lebih percaya diri, menyadari peran, menumbuhkan tanggungjawab dan menumbuhkan motivasi untuk berkontribusi lebih baik.

Dilanjutkan dengan pemberian materi dasar yakni service excellence dan lean management untuk memberikan banyak hal yang bisa mereka lakukan untuk berkontribusi. Untuk membuat kontribusi nyata, mereka diberikan materi problem analysis, problem solving sehingga bisa

melihat akar masalah lebih baik. Kemudian mereka diminta untuk melihat permasalahan di tempat kerja, membuat solusi dalam format idea card dan mempresentasikannya. Agar mampu mempresentasikan idenya dengan baik, mereka dibekali dengan presentation skill dan public speaking. Diharapkan sekarang peserta sudah siap memberikan idenya. Mereka mempresentasikan idenya di hadapan direksi. Jika mereka memenuhi tuntutan, mereka harus mengaplikasikan programnya. Jika mereka tidak mampu, keikutsertaan mereka pada program MLDP dihentikan.

Selesai mengikuti program matrikulasi, mereka akan dikuatkan dengan pemberian materi pengembangan. Mereka akan dikenalkan pada tuntutan posisi di atasnya. Untuk MLDP Staf akan mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan, peran, tanggungjawab level Supervisor. Sedangkan untuk MLDP Supervisor akan mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan Manager. Setelah itu dilanjutkan dengan materi manajemen, leadership dan materi materi tambahan lainnya, sehingga mereka siap jika akan diberikan posisi di atasnya.

Untuk MLDP Staff akan diberikan materi Peran dan fungsi Supervisor, Situational Leadership, Planning Organizing, Coaching Skill dan Performance Management. Sedangkan untuk MLDP Supervisor, selain pemahaman Peran dan fungsi Manager, Situational Leadership, Planning Organizing, Coaching Skill dan Performance Management ditambahkan juga Developing Others, Functional Management (HR, Finance, Marketing). Metoda yang diberikan beragam disesuaikan agar outputnya mereka mampu dan siap menduduki posisi di atasnya. Selain pendekatan kelas, pemberian tugas, mereka juga mendapatkan kesempatan mentoring dengan direksi dengan topik topik tertentu minimal 4 kali dalam sebulan dengan harapan akan mempermudah dan membuat lebih berhasil menerapkan ide di tempat kerja .

Sesuai jadwal, mereka akan diminta mempresentasikan pelaksanaan dan hasil ide yang mereka terapkan. Peserta akan diuji, apakah mereka bisa menyerap dan mengimplementasikan ilmu yang diberikan. Peserta yang mampu, akan diwisuda sebagai tanda proses pembelajarannya berjalan efektif. Jika mereka tidak mampu menunjukkan kualitas bekerja dan berpikir sesuai dengan level di atasnya, maka keikutsertaan mereka dalam program MLDP dihentikan.

Peserta yang mampu akan diberikan kesempatan magang untuk posisi di atasnya (tidak harus di unit yang sama). Mereka akan di-coaching agar menguasai proses dan teknis di tempat baru. Magang akan diberikan waktu 1-3 bulan. Jika mereka menunjukkan kinerja yang baik, Peserta akan ditempatkan dan diberikan SK Jabatan. Dan akan diberikan coaching tambahan jika dibutuhkan.

5. HASIL INOVASI

Program MLDP masih dalam proses, diharapkan hasilnya bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan talent guna mengisi posisi posisi manajerial RSII Group.

Menurut KirkPatrick, keberhasilan suatu program pelatihan bisa dilihat dari 4 level yakni reaction, learning, behavior dan results. (lihat lampiran Testimoni)

Berbagai reaksi peserta terhadap pelatihan yang diberikan. Pada umumnya mereka sangat senang mendapatkan berbagai ilmu baru dan merasakan pendekatan pembelajaran yang mudah dan menggembirakan.

Dari sisi pembelajaran, peserta sangat merasakan manfaat dari materi materi yang diberikan. Mereka banyak belajar dari materi materi ketrampilan yang diberikan karena menjawab permasalahan yang mereka hadapi. Materi materi personal development membuat mereka lebih percaya diri dalam bekerja dan berhubungan dengan rekan, team dan atasan. Materi kepemimpinan sangat membantu mereka dalam memimpin tim. Mereka juga merasakan

banyak manfaat dari materi manajerial yang dipelajari untuk mengangani permasalahan permasalahan pekerjaan di lapangan.

Beberapa peserta bukan hanya merasakan manfaat koqnitif, namun berdampak secara afektif. Peserta sudah beberapa mengubah perilaku komunikasi dengan atasannya sehingga banyak masalah bisa diselesaikan dengan baik. Muncul keberanian untuk berbicara di depan, menyampaikan pendapat dengan lebih tertata. Dan beberapa muncul motivasi kuat untuk mengembangkan karir setelah menyadari kekuatan diri yang dimiliki dan peluang membuat manfaat jika menjadi pemimpin. Beberapa sudah memberikan dampak nyata, melakukan perbaikan cara kerja bahkan dalam kehidupan sehari hari.

Pemahaman peserta terhadap materi dan penerapannya, juga ditampilkan peserta dalam bentuk kartu ide yang disusun dengan proses berpikir yang runut berdasarkan data. Ide ide yang merupakan solusi permasalahan riil ini dipresentasikan ke Direksi untuk mendapatkan persetujuan agar bisa diterapkan. Setelah mendapatkan persetujuan, maka peserta harus menerapkan ide ide di tempat kerja. Pada saat ini, peserta dituntut menerapkan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan yang handal agar ide bisa diterima dan diterapkan. Ide ide tersebut tidak harus berupa inovasi baru, tapi bentuk kesadaran, pemahaman dan pemikiran lebih mendalam tentang kondisi pekerjaan riil yang harus dicarikan solusinya lebih kreatif dan lebih komprehensif. Hal ini merupakan dampak nyata bukan hanya bagi rumah sakit, tetapi bisa meletakkan dasar kemampuan manajemen dan kepemimpinan (beberapa contoh ide terlampir)

Terbukti program MLDP Staf dan Supervisor cukup efektif untuk membekali para talent untuk menjadi pemimpin pemimpin RSIJ Group di saat ini dan di masa datang. Program MLDP Staf dan Supervisor perlu dilanjutkan untuk angkatan angkatan berikutnya sehingga proses pemenuhan kebutuhan pemimpin dan pejabat bisa dipenuhi secara internal. Program ini juga diharapkan mendorong motivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Bahkan menarik talent potensial eksternal untuk bergabung dengan RSIJ Group. Jika ini terjadi maka RSIJ Group memiliki "mesin penghasil pemimpin" yang efektif dan menjawab tantangan bisnis.

LAMPIRAN

1. FLYER MLDP



MLDP
Muhammadiyah Leadership Development Program

★★★★



**MUHAMMADIYAH LEADERSHIP
DEVELOPMENT PROGRAM
FOR SUPERVISOR LEVEL**

UPAYA BERSAMA MEMBANGUN TALENT UNTUK SIAP MENYAMBUUT TANTANGAN MASA DEPAN

Program pengembangan terstruktur berkelanjutan, bukan program promosi, untuk mempersiapkan para Supervisor (Kepala Ruangan, Kepala Urusan, Koordinator) yang berpotensi menjadi MANAGER RSIJ Group yang handal.

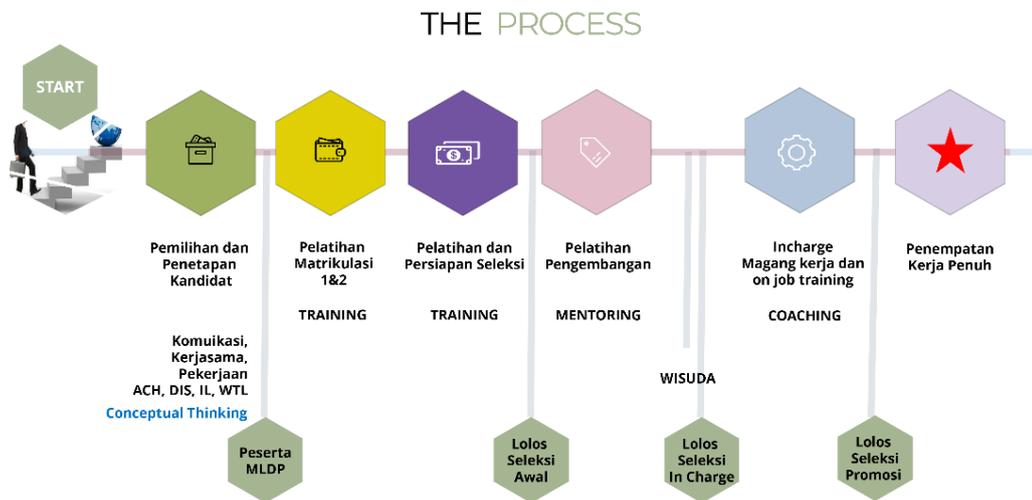
Jika Anda memiliki komitmen untuk mengembangkan diri, gigih, tekun, pembelajar dan memiliki visi untuk maju. Mari daftarkan diri melalui Atasan atau Dept SDI RS Anda.

PERSYARATAN

1. Pendidikan min S1 semua jurusan
2. Pernah menduduki posisi Kepala Urusan / Kepala Ruangan / Koordinator, min 3 tahun
3. Umur max 50 thn
4. Calon bisa mengajukan untuk ikut seleksi kepada atasan atau SDI
5. Direkomendasikan oleh atasan atau SDI
6. Bersedia untuk mengikuti seluruh kegiatan pengembangan
7. Bersedia untuk tidak resign min 2 thn setelah selesai program

- Program berlangsung dari 3 Maret – Agustus 2024
- Pendaftaran dimulai 5-9 Februari 2024, Seleksi dilakukan 12-20 Februari 2024, Pengumuman penerimaan 23 Februari 2024, Briefing awal 28 Februari 2024
- Untuk konsultasi lebih lanjut silahkan hubungi Dept SDI

2. PROSES MLDP



3. PROSES PENGEMBANGAN

DEVELOPMENT PROCESS



4. TESTIMONI PESERTA



Afdhal,
Laborat
RSU CP

Participants Testimonies MLDP STAF



Novi,
Akunting
RSU SP

Benefit

Saat mengikuti program MLDP yang sangat ingin saya dapatkan yaitu mampu untuk 1. Mewujudkan kemampuan holistik 2. Meningkatkan kemampuan sosial reasoning 3. Meningkatkan kemampuan spiritual reason 4. Meningkatkan kemampuan Emotional quotient dan 5. Meningkatkan kemampuan IQ, dan alhamdulillah MLDP memenuhi semua itu dan bahkan melebihi ekspektasi para peserta

Implementation

dampak nyata yang telah di terapkan di tempat kerja, 1. bekerja secara STAF 2. bekerja dengan efisien dan improving 3. get better situational leadership 4. get better how to work better with people 5. always plan what should i do for better result

Learning approach

metoda belajar yang paling yang paling menarik menurut saya ketika kami di berikan tugas " jika saya menjadi ", saat itu kami di beri tugas untuk memikirkan apa yang akan kami lakukan di hari pertama saat menjadi kepala urusan ruangan perawatan dimana sangat banyak sekali ide dan rencana yang muncul saat itu akan tetapi semua melakukan kesalahan yang fatal karena melupakan langkah untuk mencari informasi " what is the goal, first "

Benefit

Manfaat yg aku peroleh setelah mengikuti kegiatan MLDP ini yang pasti membuat aku jauh lebih percaya diri , berani tampil di depan *public speaking , lebih open minded dan tidak takut bermimpi atau memiliki plan serta target akan jadi apa aku skrg dan tahun2 selanjutnya .

31

Implementation

Semua proses belajar baik itu dikelas maupun dituar kelas semuanya berkesan dgn lingkup temen2 yg interaktif namun yg paling berkesan saat pembelajaran dikelas tentang materi lean management dimana sampai haari ini bbrapa ilmu yg didapat aku praktikan baik itu dirumah maupun dikantor dengan 5S Kaizen (Seiri: menyingkirkan barang yg tidak terpakai, Seiton: mengatur tata letak dlm menyimpan barang dengan benar terutama barang yg sering terpakai agar memudahkan saat barang tersebut dibutuhkan/dipertukan Seiso: membersihkan semua barang dan area kerja baik dikantor dan jg dirumah, seiketsu : semuanya yg telah dilakukan harus dikerjakan secara konsisten shitsuke : membiasakan diri menerapkan 5S dlm keseharian) .

Learning approach

Untuk outing class yg paling berkesan ketika kita berkelompok menilai teman namun dengan bahasa/sikap asertif *menilai teman secara jujur, tegas, lugas tapi dengan tetap mampu menghargai perasaan teman kita menurut ku itu sulit tp disana kita belajar untuk bisa menerapkan sikap asertif tersebut

LEMBAR PEMBELAJARAN – CAPACITY BUILDING MLDP

I AM READY TO BECOME A GOOD MANAGER

NAMA		SRI MURTINI	
NOMOR INDUK		4832	
UNIT		RSJ SUKAPURA	
NO		KEGIATAN	
1		My Value Seorang pemimpin memiliki nilai. Untuk nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Nilai yang dimiliki disesuaikan dengan karakter seseorang agar memudahkan dalam berinteraksi dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan bersama.	
2		Leadership Character Memilih 1 dari 99 asmaul husna untuk menjadi acuan karakter seseorang/ pemimpin. Hal tersebut didasarkan dari nilai yang ditunjukkan, hal tersebut menjadi perilaku kepemimpinan yang akan dilakukan secara konsisten sebagai perwujudan karakter kepemimpinan.	
3		Teamwork Style (Spiritual Expert) Menjadi grup spiritual expert. Pertama yang dilakukan membuat nama tim, tujuannya seperti apa, membagi tugas tim, mulai dari ketua, sekretaris, pemangung jawab doa makan, imam shalat magrib dan isyaq, petugas khatam subuh, imam qiyamul lail dan subuh, memislingi muratal. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin sendiri-sendiri untuk mencapai tujuan bersama. Peran pemimpin yaitu adanya supervisory, adanya partisipasi, keinginan dan kebutuhan akan shared (berbagi), adanya pemberdayaan. <p>Karakteristik tim yang baik:</p> a. Susana yang riuh dalam komunikasi b. Ciptakan kemauan untuk berbagi c. Tidak ada permusuhan pribadi d. Saling percaya e. Risk calculated taking f. Saling ketergantungan g. Memiliki goals setting yang jelas h. Menetapkan ide-ide yang baik i. Ada agenda tim j. Individu dalam kelompok memiliki keahlian dan berkinerja	
4		Teamwork Style Kelompok game yang berhasil karena koordinasi dan kerjasama dari setiap anggota tim yang baik. Setiap anggota tim mempunyai peran masing-masing. Harus ada ketua atau yang mengarahkan agar tujuan tercapai. <p>Faktor keberhasilan tim:</p> a. Goals setting yang jelas dan challenging b. kompetensi internal yang sehat c. adanya dukungan internal d. kepemimpinan yang fleksibel e. suasana kerja yang motivational f. adanya kebebasan dalam pemecahan masalah dan sharing g. bekerja keras dengan senang	

Participants Testimonies
MLDP SPV
Benefit & Expectation



<https://www.ediheryanto.com/2024/06/Cerita-Kegiatan-Ku-Dalam-I-Am-Ready-To-Become-A-Good-Manager.html>



Testimoni Capacity Building MLDP Supervisor RSJ Acara Capaity Building sangat bermanfaat.

1. Acara nya dikemas sedemikian rupa (tidak disampaikan utk rundown jadwal) sehingga kami bisa lebih rileks (walo pun degan juga hehe.... mo ngapain ya...), tapi cocok utk kami yang rata² usia nya diatas 40 tahun, seperti hiking dan game
2. Sharing ilmu menjadi lebih aplikatif, karena langsung dipraktikkan, pada saat makan malam, sholat qiyamul lail, dan senam bersama, yg terutama adalah saat share time mengenai bagaimana kita menjadi seorang pemimpin yg berbasiskan asmaul husna, menjadi pembeda dari acara leadership lainnya.
3. Ijin tambahan, mgkn kami perlu diberikan share tips bagaimana harus menentukan target² pengembangan, menghitung RAB dan prioritas layanan.. 🙏🙏🙏

Demikian testimoni dari Neny, tdk formal sepertinya 🙏🙏🙏

5. BEBERAPA IDE PESERTA UNTUK PENINGKATAN MUTU RUMAH SAKIT

IDEA CARDS MLDP SUPERVISOR



IDEA CARDS MLDP STAF

6. BEBERAPA KEGIATAN MLDP STAF DAN SUPERVISOR



