



**RS. ISLAM JAKARTA
CEMPAKA PUTIH**
rsijpusat@rsi.co.id / www.rsi.co.id



★★★★★
PARIPURNA
LEMBAGA AKREDITASI
SUKSES SARI BOGOR DA

PERSI AWARD 2024

Menilai Keterlibatan Karyawan :

Survei untuk Mendorong Komitmen dan Kepuasan di Tempat Kerja

Kategori :

Leadership And Management



X rsislamjakarta

🎵 📺 📱 rsijcempakaputih

f 📺 rsijcempakaputihofficial

Menilai Keterlibatan Karyawan :
Survei untuk mendorong komitmen dan kepuasan di tempat kerja

KATAGORI :
Leadership And Management

RINGKASAN

Menilai Keterlibatan Karyawan :

Survei untuk mendorong komitmen dan kepuasan di tempat kerja

Employee Engagemen adalah bagian untuk dapat terciptanya kinerja optimal organisasi. Hasil survei semester_1 Tahun 2023 diperoleh bahwa : **32% engaged**, **66 % not engaged** serta **1% Actively Disengaged**.

Berdasarkan hasil survei tersebut dibuat suatu program untuk meningkatkan engagement karyawan yaitu : Communication and relationship programe,Letter and Massage for employee, Leadership Practice, Real Project Team and competency development.

Setelah program dilaksanakan selama 6 bulan, dilakukan pengukuran ulang terhadap tingkat engagement karyawan pada semester_2 tahun 2023 Hasil survei kedua Employee Engagement Karyawan diperoleh kesimpulan hasil sbb : **41% engaged** dan **58 % not engaged** serta **1% Actively Disengaged**.

Berdasarkan hasil survei kedua tersebut terjadi **peningkatan yang sangat signifikan prosentase karyawan engage meningkat sebesar 94%** yaitu : dari 32 % pada survei pertama menjadi 62% pada survei kedua. Dan hasil penilaian survei employee engagement di semester 1 Tahun 2024 diperoleh hasil sbb : **98% engaged** dan **2 % not engaged** serta **0% Actively Disengaged**.

Jika disandingkan hasil survei secara berturut-turut banyak peningkatan terutama untuk tingkat engage pegawai dengan manajemen. Hal ini terjadi dengan berbagai upaya yang mengkolaborasikan dan mengikutsertakan seluruh pegawai dalam program rumah sakit. Dan memperbanyak waktu interaksi dengan pegawai dengan berbagai media untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan antar direktorat, unit dan antar individu pegawai.

DAFTAR ISI

RINGKASAN.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan.....	2
1.2.1 Tujuan Umum	2
1.2.2 Tujuan Khusus.....	2
BAB 2 LANGKAH – LANGKAH	4
BAB 3 HASIL KEGIATAN	6
3.1 Hasil Pengukuran :.....	6
3.2 Perbandingan berdasarkan survei terdahulu.....	6
Lampiran: Surat Pengesahan Direktur RS	8

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya menginginkan agar karyawan dapat selaras dengan organisasi, karyawan memahami apa yang di harapkan perusahaan juga sebaliknya perusahaan memahami apa keinginan dan kebutuhan karyawan. Guna mengupayakan hal tersebut maka manajemen akan berusaha memberikan perhatian kepada karyawan sehingga hadir rasa saling memiliki dan timbul keterikatan yang erat. Keterikatan antara karyawan dengan organisasi di harapkan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Menurut salah satu penelitian Gallup (2006) tingkat engagement yang tinggi akan memberikan keuntungan kepada perusahaan sebesar 12%, dan akan bermasalah ketika keterikatan kepada perusahaan rendah. Hal ini pula yang di rasakan oleh RSII Cempaka Putih di tahun 2022 banyak karyawan yang merasa bahwa manajemen kurang memberikan perhatian kepada karyawan, total rata-rata skor untuk elemen Management Support (grow) yang terdiri dari motivasi atau alat pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan dukungan organisasional yang mendukung kepuasan kerja hanya sebesar 3.82. Karyawan merasa atasan kurang memberikan penghargaan serta kepedulian.

Hasil pengukuran terdahulu diperoleh data sebagai berikut :

- 1 untuk kategori tipe karyawan terdapat 32% responden yang masuk dalam kelompok engaged dan meningkat pada pengukuran kedua menjadi 41%
- 2 Untuk katagori tipe karyawan kelompok not engaged sebesar 66 % dan menurun pada pengukuran berikutnya menjadi 58%
- 3 Untuk katagori tipe karyawan Actively Disengaged dari 1% pada survei pertama menjadi 0% pada survei berikutnya.

Hambatan atau improvement area yang perlu menjadi perhatian adalah terkait dengan bagaimana memberikan umpan balik secara berkala selama enam bulan, penghargaan terhadap hasil kerja, menciptakan rasa karyawan di perhatikan , komitmen dan kebersamaan rekan kerja dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan juga peningkatan kesempatan untuk karyawan belajar dan bertumbuh.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Manajemen Rumah Sakit memahami hubungan antara organisasi dengan karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan membuat upaya pengembangan *full engagement* agar rumah sakit dan management dapat memberikan inspirasi, motivasi dan mampu menggali potensi terbaik pegawai melalui beberapa program yang terstruktur.

1.2.2 Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan *Employee engagement* pun dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sudut pandang organisasi / manajemen serta karyawan.

a. Dari sudut pandang organisasi / manajemen

- *Meningkatkan engage karyawan terhadap rumah sakit*
- *Loyalitas Karyawan*

Employee engagement melihat bagaimana seorang karyawan dapat loyal dalam bekerja. Tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan, namun juga dapat menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik, serta mereka pun dapat merasa bangga akan pekerjaan mereka.

- Meningkatkan produktifitas karyawan

Tujuan akhir yang diharapkan perusahaan, jika karyawan dapat *engaged* dengan baik, adalah untuk meningkatkan produktivitas mereka, serta mempertahankan mereka di perusahaan atau menurunkan tingkat *turnover rate*.

- *Lean Management*

Usaha untuk meningkatkan peningkatan kinerja bagi perusahaan dengan mengurangi aktivitas - aktivitas yang tidak berguna dan meningkatkan keterlibatan karyawan dari semua level untuk mengembangkan inisiatif- inisiatif yang berguna demi mencapai tujuan.

b. Dari sudut pandang karyawan

- *Memahami perannya sebagai karyawan*

employee engagement membuat karyawan menyadari perannya dalam organisasi sehingga mereka dapat terus merasa bersemangat dalam pekerjaannya. Karyawan jadi memiliki rasa bahwa mereka memberikan kontribusi bagi tujuan kolektif organisasi serta memiliki *kebanggaan sebagai karyawan dan bekerja di RSIJCP.*

BAB 2 LANGKAH – LANGKAH

Melakukan survei Engagement pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mengetahui kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Namun, survei engagement pegawai tidak akan memiliki dampak yang signifikan jika tidak diikuti dengan program tindak lanjut yang tepat. Dengan menyusun program tindak lanjut yang tepat dari hasil survei engagement karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, serta memperkuat reputasi lembaga (RSIJ Cempaka Putih) serta memperoleh keuntungan yang lebih baik.

Manajemen support merupakan elemen yang menjadi skala prioritas untuk perbaikan dalam rangka meningkatkan engagement dengan karyawan. Upaya tindak lanjut dilakukan dengan menyusun perencanaan dan melaksanakan kegiatan sesuai hambatan atau improvement area yang perlu menjadi perhatian sbb :

- bagaimana memberikan umpan balik secara berkala selama enam bulan,
- penghargaan terhadap hasil kerja,
- menciptakan rasa karyawan di perhatikan ,
- komitmen dan kebersamaan rekan kerja dalam meningkatkan kualitas hasil kerja
- peningkatan kesempatan untuk karyawan belajar dan bertumbuh.

Beberapa program kegiatan untuk dapat meningkatkan engagement karyawan dapat di evaluasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.
 Perencanaan Program Peningkatan Engagement Pegawai

NO	NAMA PROGRAM	WAKTU KEGIATAN		PIC PROGRAM	EVALUASI
		PERIODE	FR. MINIMAL		
COMMUNICATION & RELATIONSHIP PROGRAM					
1	Town Hall Meeting	TW	2	Sekretariat	Tidak semua level
2	KIE Ka. Ur / Ka. Ru	Mingguan	1	Manajer	Berjalan baik
3	KIE Manajer / Manajemen Day	Mingguan	1	Manajer SDI	Berjalan tdk konsisten
4	KIE Unit	Bulanan	1	Manajer / Ka. Unit	Berjalan baik
5	Kunjungan GEMBA	Mingguan	4	Direksi	Berjalan baik
6	Jumat Bersih	Mingguan	1	Manajer Penunjang	Tidak berjalan
7	Studi Kasus : kajian pelayanan dari seluruh PPA	Bulanan	1	Komite (medis, kep, nakes lain)	Berjalan tdk konsisten
8	Capacity Building	Semester	2	Manajer SDI	Berjalan konsisten

Menilai Keterlibatan Karyawan :

Survei untuk Mendorong Komitmen dan Kepuasan di Tempat Kerja

5

NO	NAMA PROGRAM	WAKTU KEGIATAN		PIC PROGRAM	EVALUASI
		PERIODE	FR. MINIMAL		
9	<i>Employee Gathering</i>	<i>Tahunan</i>	<i>1</i>	<i>Manajer SDI</i>	<i>Berjalan konsisten</i>
LETTER & MESSAGE FOR EMPLOYEE					
8	<i>Director Letter</i>	<i>Bulanan</i>	<i>1</i>	<i>Pemasaran</i>	<i>Berjalan tdk konsisten</i>
9	<i>Daily APPI Heros</i>	<i>Bulanan</i>	<i>1</i>	<i>Binroh</i>	<i>Tidak berjalan</i>
LEADERSHIP PRACTISE					
10	<i>Leader Act</i>	<i>Bulanan</i>	<i>1</i>	<i>Direksi</i>	<i>Berjalan belum optimal</i>
11	<i>Telling Story</i>	<i>Bulanan</i>	<i>1</i>	<i>Direksi</i>	<i>Berjalan belum optimal</i>
12	<i>One to One Discussion</i>	<i>Bulanan</i>	<i>1</i>	<i>Direktorat</i>	<i>Berjalan baik</i>

BAB 3 HASIL KEGIATAN

Dalam kurun waktu 6 bulan dari pengukuran survei sebelumnya, berikut dilakukan pengukuran ulang melalui survei ke-3. Berdasarkan hasil survei diperoleh hasil sbb :

3.1 HASIL PENGUKURAN :

Tabel 3.1 :
Hasil survei ke 3 Semester 1 Tahun 2024

NO	TYPE KARYAWAN	JUMLAH RESPONDEN	%
1	Actively Disengaged	0	0%
2	Not Engaged	8	2%
3	Engaged	318	98%
	TOTAL RESPONDEN	326	100%

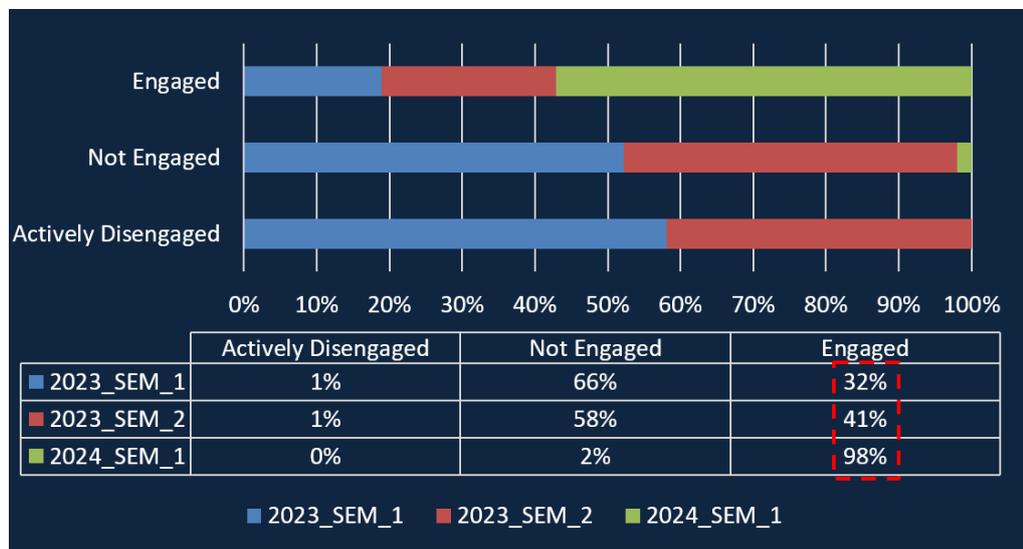
NO	PENGELOMPOKAN PER ELEMEN	RERATA	RANKING
1	BASIC	4,15	2
2	MANAGEMENT SUPPORT	3,94	1
3	TEAMWORK	4,17	3
4	GROW	4,37	4

3.2 PERBANDINGAN BERDASARKAN SURVEI TERDAHULU

a. Employee Engagement

Berdasarkan ketiga hasil pengukuran terdapat perubahan yang signifikan terhadap pergeseran status karyawan terhadap tingkat engage terhadap organisasi.

Grafik 3.1
Perbandingan hasil pengukuran survei employee engagement



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat terjadi peningkatan signifikan prosentase karyawan engage sebesar 94% yaitu : dari 32 % karyawan engage pada survei pertama menjadi 41% karyawan engage pada survei kedua. Dan meningkat menjadi 98% pada survei ke_3.

b. Employee Net Promoter Score (ENPS)

untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemungkinan karyawan merekomendasikan RSIJCP kepada teman atau keluarga sebagai tempat bekerja. Berdasarkan hasil survei terhadap ENPS diperoleh data bahwa jumlah pegawai yang mempromote RSIJ Cempaka Putih meningkat sebesar 2 % dari survei sebelumnya. Hal ini menunjukkan kepercayaan pegawai terhadap institusinya bekerja meningkat. Gambaran hasil survei dijelaskan dalam grafik 3.2 dibawah ini :

Grafik 3.2 :
Perbandingan ENPS pada 3 pengukuran survei



Lampiran: Surat Pengesahan Direktur RS



RS ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH

Jalan Cempaka Putih Tengah I/1 Jakarta - 10510

Telepon : 021 4250451, 42801567

Email : rsijpusat@rsi.co.id Website : www.rsi.co.id



★★★★★
PARIPURNA
LEMBAGA AKREDITASI
RUMAH SAKIT INDONESIA



LEMBAR PENGESAHAN

Menilai Keterlibatan Karyawan :

Survei untuk mendorong komitmen dan kepuasan di tempat kerja

Diajukan untuk mengikuti Lomba **PERSI AWARDS 2024**

Dengan Kategori

Leadership And Management

Disusun oleh

:

(Titi Kurniati)

Disahkan di Jakarta, 05/10/2023, oleh :



(dr. Pradono Handojo, MBA, MHA)

Direktur Utama



RS. ISLAM JAKARTA
CEMPAKA PUTIH
rsijpusat@rsi.co.id / www.rsi.co.id



★★★★★
PARIPURNA
LEMBAGA AKREDITASI
RUMAH SAKIT INDONESIA