



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

BUDAYA KESELAMATAN & *JUST CULTURE*

Desatya Rossa Amygha





**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Budaya Keselamatan

Adalah budaya organisasi yang mendukung orang untuk merasa aman, insiden/kesalahan direspon secara adil, dan terdapat budaya pembelajaran yang kuat



To err is human; to
admit it, superhuman.

Doug Larson



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

**Kaidah dasar
Semua manusia pasti
pernah salah**

FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH



Salah

Akui

Perbaiki

Bagaimana sikap diri?

Bagaimana perlakuan
lingkungan?

Bagaimana dampak
pembelajaran?



To Err is Human

- Berbuat salah itu manusiawi
- Tidak pernah berbuat salah itu bukan manusia
- Tidak mengakui pernah bersalah itu juga bukan manusia



To err is human, to learn from it, professional

Berbuat kesalahan itu manusiawi, dan belajar dari kesalahan, itu profesional



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

**Kita tidak dituntut untuk
sempurna
namun kita dituntut untuk
belajar dan berusaha**

FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH



**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Budaya Keselamatan dalam STARKES



TKRS 12 - Etik

Mendukung transparansi dalam melaporkan pengukuran hasil kinerja klinis dan kinerja non klinis

Menetapkan mekanisme bahwa praktisi kesehatan dan staf lainnya dapat melaporkan kesalahan klinis (*clinical error*) atau mengajukan kekhawatiran etik tanpa takut dihukum, termasuk melaporkan perilaku staf yang merugikan terkait masalah klinis ataupun operasional;

Mendukung keterbukaan dalam sistem pelaporan mengenai masalah/isu etik tanpa takut diberikan sanksi;



TKRS 13 – Budaya Keselamatan

Perilaku memberikan pelayanan yang aman secara konsisten untuk mencegah terjadinya kesalahan pada pelayanan berisiko tinggi. Mendorong kerja sama dan membangun sistem, dalam mengembangkan budaya perilaku yang aman.

Perilaku di mana para individu dapat melaporkan kesalahan dan insiden tanpa takut dikenakan sanksi atau teguran dan diperlakukan secara adil (*just culture*) Menanggapi perilaku yang tidak diinginkan pada semua staf pada semua jenjang di rumah sakit, termasuk manajemen, staf administrasi, staf klinis dan nonklinis, dokter praktisi mandiri, representasi pemilik dan anggota Dewan pengawas.

Komitmen pimpinan rumah sakit dalam mendukung staf seperti waktu kerja para staf, pendidikan, metode yang aman untuk melaporkan masalah dan hal lainnya untuk menyelesaikan masalah keselamatan. Pimpinan rumah sakit menyelenggarakan pendidikan dan menyediakan informasi (kepuustakaan dan laporan) terkait budaya keselamatan bagi semua staf yang

Identifikasi dan mengenali masalah akibat perilaku yang tidak diinginkan (perilaku sembrono). bekerja di rumah sakit.



TKRS 13 – Budaya Keselamatan

Pimpinan rumah sakit mengembangkan sistem yang rahasia, sederhana dan mudah diakses bagi staf untuk mengidentifikasi dan melaporkan perilaku yang tidak diinginkan dan menindaklanjutinya.

Pimpinan rumah sakit melakukan pengukuran untuk mengevaluasi dan memantau budaya keselamatan di rumah sakit serta hasil yang diperoleh dipergunakan untuk perbaikan penerapannya di rumah sakit.

Pimpinan rumah sakit menerapkan budaya adil (*just culture*) terhadap staf yang terkait laporan budaya keselamatan tersebut.



**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Pengukuran Budaya Keselamatan

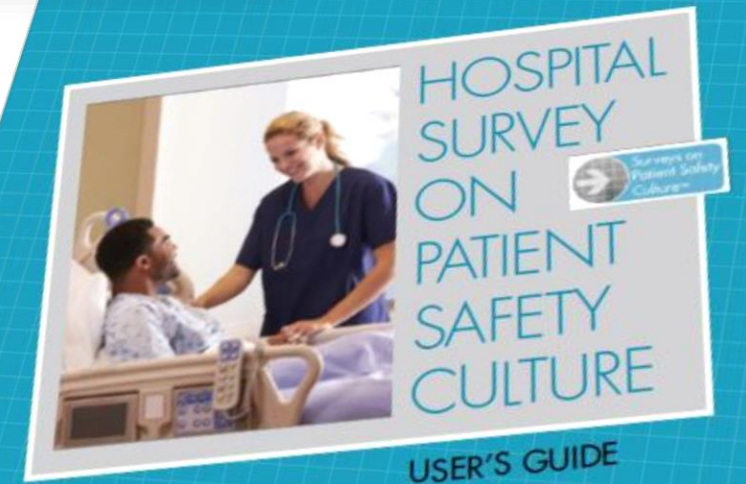


**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

SOPS™ Hospital Survey Items and Composite Measures

Version: 2.0
Language: English

**Instrumen
Pengukuran
Budaya
Keselamatan**



**PATIENT
SAFETY**



**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Nilai Nilai Budaya Keselamatan

Sikap Memperlakukan Sesama

No Blaming/Tidak Saling Menyalahkan/ Mencari
Kambing Hitam

No Naming/ Tidak Fokus dalam Nama Ketika
Pembahasan Permasalahan

No Shaming/ Jangan ada Staf yg Merasa Dipermalukan

Budaya Adil/*Just Culture*

Nilai Luhur Diri & Organisasi

Budaya Akuntabilitas

Budaya Kejujuran

Budaya Mengakui Kesalahan

Budaya Meminta Maaf

Sikap Proaktif

Budaya Berani Laporkan

Budaya Kritis & Mempertanyakan

Budaya Berani Menyampaikan Pendapat

Budaya Berani Menyampaikan Kritik & Saran

Sikap Positif Dalam Pengambilan Hikmah & Interaksi dengan Sesama

Budaya Pembelajaran

Budaya Anti Senioritas

Budaya Anti Pembuluan

Budaya Komunikasi Efektif & Keterbukaan



Blaming Culture



Saat ini di rumah sakit masih terdapat budaya menyalahkan orang lain ketika terjadi suatu kesalahan (*blaming culture*), yang akhirnya menghambat budaya keselamatan sehingga pimpinan rumah sakit harus menerapkan perlakuan yang adil (*just culture*) ketika terjadi kesalahan

STARKES, TKRS 13, pada Maksud & Tujuan



No Blaming

- Ketika ada insiden/kegagalan, fokus kita bukan pada mencari siapa yang salah
- Bila budaya blaming terjadi, ketika ada insiden yg terjadi adalah
 - Akan ada pihak yang dihukum/menanggung akibat dari insiden/kegagalan
 - Saling salah menyalahkan
 - Masing-masing berusaha untuk tidak dicap bersalah
 - Masing-masing pihak berusaha untuk cuci tangan dari kesalahan
 - Semua cari aman



No Naming

- Pada pembahasan kasus insiden/kegagalan, tidaklah penting untuk mencari nama yang paling bersalah atau bertanggung jawab
- Ciri dari budaya no naming
 - Dalam pembahasan/audit kasus tidak ada pembahasan yg sifatnya membebankan insiden kepada seseorang
 - Tujuan audit, bukan berakhir pada munculnya sebuah "nama"
- Ciri kegagalan budaya no naming
 - Jika sudah ada "nama" yg muncul atas suatu insiden/kegagalan, maka pembahasan berhenti
 - Ada yg merasa dipermalukan dan dipersalahkan
 - Pegawai merasa takut nama mereka akan muncul sebagai "kambing hitam" atas suatu kegagalan



No Shaming

- Dampak psikologis saat terjadinya sebuah insiden/kegagalan pada orang yg terlibat sangat penting untuk diperhatikan
- Bila selama ini, orang-orang yg terlibat sebuah insiden rentan mendapatkan cap/stigma sebagai orang yg bersalah, maka akan berdampak buruk pada budaya keselamatan
- Ciri budaya no shaming sudah berjalan
 - Orang-orang tidak takut dalam menceritakan keterlibatan mereka dalam sebuah insiden/kegagalan
 - Orang-orang merasa aman dari "dibicarakan, dicibir, dicela"
 - Senior tidak berlaku seenaknya
- Ciri budaya no shaming gagal berjalan
 - Orang-orang berusaha untuk tidak dilibatkan dalam pembahasan kasus/audit karena memori buruk atau takut dipermalukan
 - Senior bisa memarahi, memermalukan junior di depan rekan kerja bahkan di depan pasien
 - Aib seseorang mudah sekali tersebar



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

Budaya Adil/*Just* Culture

- Staf tidak disalahkan ketika terjadi kesalahan, misalnya pada kondisi:
 - Kesalahan komunikasi yang tidak disengaja.
 - Perlu pengambilan keputusan secara cepat.
 - Kekurangan staf dalam pelayanan pasien.
- Di sisi lain terdapat kesalahan yang dapat diminta pertanggungjawabannya ketika staf dengan sengaja melakukan perilaku yang tidak diinginkan (perilaku sembrono) misalnya:
 - Tidak mau melakukan kebersihan tangan.
 - Tidak mau melakukan *time-out* (jeda) sebelum operasi.
 - Tidak mau memberi tanda pada lokasi pembedahan



Budaya Keterbukaan

- Sebuah organisasi yang tidak terbuka di internalnya, sulit untuk berkembang dan belajar, dan rentan membawa suasana/atmosfir kerja ke dalam situasi yang negatif, bahkan saling berprasangka
- Budaya keterbukaan tidak sama dengan pengumbaran aib seseorang/kelompok
- Perlu diperhatikan norma-norma dalam budaya keterbukaan agar budaya keterbukaan ini benar-benar dipraktikkan untuk kebaikan
- Ciri Budaya Keterbukaan Berjalan Baik
 - Insiden/kegagalan tidak di tutup-tutupi, melainkan dibahas bersama secara baik untuk dicari solusi/pencegahannya di kemudian hari
 - Pembelajaran didapatkan dari setiap insiden/kegagalan
 - Orang-orang tidak takut untuk lapor jika mereka melihat ada hal yg tidak sesuai
- Ciri Budaya Keterbukaan Belum Berjalan Baik
 - Kalau bisa pimpinan tidak usah tau jika ada insiden/kegagalan
 - Jika ada insiden/kegagalan, tidak dilakukan analisis mendalam
 - Jika ada insiden/kegagalan, orang-orang cenderung menyembunyikan, kalau bisa jangan sampai terbahas
 - Saling curiga antar individu/kelompok
 - Orang-orang takut untuk melaporkan ketika melihat ada sesuatu yang tidak beres



Budaya Kejujuran

- Dalam proses budaya berani lapor dan proses pembahasan insiden, kejujuran memiliki peran yg sangat penting
- Budaya kejujuran dapat saja diawali dari budaya berani lapor dan tidak takut dipersalahkan
- Ciri budaya kejujuran yg sudah baik
 - Seluruh staf tidak menutup-nutupi jika ada kesalahan/insiden/error
 - Staf merasa pengungkapan kejadian sesungguhnya adalah hal yg benar dan wajar
 - Staf merasa tidak takut untuk menyampaikan kebenaran bahkan jika itu melibatkannya
 - Staf merasa pengakuan terhadap kesalahan adalah sifat yg ksatria
- Ciri budaya kejujuran yg belum baik
 - Staf yg terlibat dalam sebuah kegagalan/insiden berupaya agar insiden tersebut tidak diketahui
 - Kejujuran seseorang membawa dampak buruk bagi ybs, misalnya dibebankan atas sebuah insiden, atau dipermalukan
 - Sebuah insiden sulit untuk dicari fakta fakta kebenarannya



Budaya Mengakui Kesalahan

- Mengakui kesalahan dalam organisasi adalah terhormat bukannya hina
- Hambatan orang-orang/kelompok/unit dalam organisasi ketika sulit untuk mengakui kesalahan adalah insting dasar manusia untuk tidak ingin terlihat buruk, ataupun ingin menghindari dari hukuman
- Maka ketika shaming dan blaming ditiadakan, ini dapat meningkatkan kepercayaan staf/kelompok/unit untuk mau berani mengakui kesalahannya
- Manfaat dari pengakuan kesalahan adalah kunci awal untuk perbaikan diri ataupun organisasi (syarat awal perbaikan adalah menerima kesalahan)
- Ciri budaya mengakui kesalahan sudah berjalan baik
 - Dari sebuah insiden, mudah untuk dijadikan pembelajaran dan perbaikan bagi pihak-pihak tertentu
 - Orang dan unit/kelompok mudah untuk memperbaiki diri karena menyadari kekurangannya
- Ciri budaya mengakui kesalahan belum berjalan baik
 - Sulit mencari kebenaran dari sebuah insiden
 - Insiden/.kegagalan diupayakan untuk ditutupi agak tidak ketahuan
 - Perbaikan sulit terjadi, karena tidak ada pihak yg merasa harus memperbaiki diri



Budaya Meminta Maaf

- Walaupun tidak krusial dalam proses perbaikan, namun budaya meminta maaf adalah sebuah katalisator yg juga cukup kuat dalam proses pembelajaran dan perbaikan
- Seringkali kita temukan di dalam organisasi dan ego pribadi atau kelompok akan mengalahkan dorongan untuk meminta maaf apabila ditemukan adanya kekurangan dalam performa yg dilakukannya
- Orang/unit yg terbiasa untuk mempertahankan "harga diri" ia cenderung merasa "dikalahkan" bila harus meminta maaf
- Perlu pembiasaan dan pembudayaan bahwa orang/unit yg berani bahkan mudah meminta maaf adalah orang/unit yg kuat, karena ia berhasil mengalahkan ego-nya



Budaya Berani Lapor

- Budaya berani lapor dan budaya keterbukaan erat kaitannya
- Jika suatu organisasi cenderung enggan untuk mengungkapkan kejanggalaan, ketidakpatuhan terhadap prosedur, error, dan kegagalan, maka tentu dari hal-hal tersebut tidak dapat dilakukan pembelajaran dan perbaikan
- Ciri budaya berani lapor yang berjalan baik
 - Staf merasa aman melaporkan hal-hal disekitarnya yg sekiranya tidak benar
 - Para pimpinan mengetahui apa-apa saja yg berjalan dengan tidak sesuai di lapangan
 - Siapapun berhak untuk melaporkan siapapun secara aman
 - Laporan atas insiden, error, dan kegagalan dipandang sebagai suatu barang berharga sebagai bahan perbaikan
- Ciri budaya berani lapor yang belum berjalan baik
 - Ada keinginan untuk menutupi kesalahan, error, kegagalan, atau insiden
 - Staf merasa terancam jika sebuah insiden, kegagalan, error terkuak
 - Pimpinan merasa, semua baik-baik saja



Budaya Kritis dan Mempertanya- kan

- Sikap kritis dan mempertanyakan segala sesuatu yg dianggap belum jelas atau meragukan kebenarannya adalah amat penting dalam budaya keselamatan
- Sikap ini mencegah diri, unit, maupun organisasi beroperasi dalam jalur yg salah
- Menjaga para pimpinan & organisasi agar tetap akuntabel (mencegah sikap otoriter)
- Butuh pembiasaan agar orang-orang bisa berani utk bersikap kritis dan berani mempertanyakan
- Ciri budaya kritis & mempertanyakan sudah berjalan baik
 - Semua orang mendapatkan hak yg sama untuk mempertanyakan kebijakan, prosedur, atau keputusan apapun
 - Hal-hal yang diamati mencurigakan, tidak benar yg terpantau, akan dipertanyakan secara terbuka tanpa ada maksud untuk mencari permusuhan
 - Semua hal terkait proses kerja boleh dipertanyakan sesuai dengan ranahnya dengan memperhatikan norma-norma sopan santun dan kewajaran
 - Hal-hal yang dirasa kurang wajar, segera ditanyakan secara tepat
- Ciri budaya kritis & mempertanyakan belum berjalan baik
 - Setiap ada kebijakan, walaupun ada pertanyaan (dipertanyakan) di level bawah, namun tidak pernah sampai ke pimpinan
 - Staf merasa sungkan untuk bersikap kritis terhadap lingkungan dan atasannya
 - Staf merasa tidak berhak untuk mempertanyakan sikap atau kebijakan para pimpinannya
 - Junior wajib tunduk pada perintah senior
 - Pimpinan aman dari audit



Budaya Berani Menyampai- kan Pendapat

- Kemudahan dan dukungan lingkungan/organisasi bagi seluruh staf untuk menyampaikan pendapat adalah kritikal dalam setiap situasi/pengambilan keputusan
- Kegagalan organisasi dalam mendukung anggotanya untuk berani menyampaikan pendapat apapun, akan berujung pada hal-hal negatif, dan mengantarkan organisasi pada kondisi yg sulit berkembang
- Ciri-ciri budaya berani menyampaikan pendapat berjalan baik
 - Seluruh staf berani menyampaikan pendapat dan uneg-uneg tentang perusahaan
 - Siapapun tidak merasa takut atas konsekuensi dari menyampaikan pendapat
- Ciri-ciri budaya berani menyampaikan pendapat berjalan blm baik
 - Banyak yg memendam uneg-uneg, tetapi tidak berani menyampaikan
 - Staf merasa sungkan untuk menyampaikan saran/pendapat kepada pimpinan, bahkan ketika mereka merasa keputusan pimpinan kurang tepat



Budaya Berani Menyampai- kan Kritik dan Saran

- Staf seharusnya merasa aman dan dihargai ketika menyampaikan pendapat
- Dalam budaya yang cenderung melekat, tabu umumnya bagi orang dengan usia yg lebih muda, atau kedudukan dalam jabatan yg lebih rendah, untuk memberikan kritik dan saran
- Ketika organisasi gagal dalam mendorong staf untuk berani menyampaikan kritik dan saran, maka banyak dampak negatif, seperti staf merasa tidak dihargai, staf merasa tidak memiliki perusahaan, dsb
- Ciri budaya yang sudah berjalan baik
 - Staf kerap memberikan kritik dan saran untuk perbaikan
- Ciri budaya belum berjalan baik
 - Staf merasa takut memberikan kritik dan saran
 - Memberikan kritik dan saran kepada atasan dianggap tindakan yg tidak sopan



Budaya Pembelajaran

- Berbuat kesalahan itu wajar, namun kemampuan untuk menjadikan kesalahan menjadi pembelajaran adalah krusial
- Saat kesalahan/insiden/kegagalan tidak mampu diolah oleh organisasi menjadi pembelajaran, maka kesalahan itu akan berpotensi terulang di kemudian hari
- Yg bisa menghambat budaya pembelajaran
 - Tidak bagusnya budaya pelaporan
 - Menganggap kesalahan adalah aib yg harus ditutupi
 - Membahas kegagalan/kesalahan dianggap sebagai upaya merendahkan suatu unit/orang
- Yg mendukung budaya pembelajaran
 - Penghargaan terhadap keterbukaan/pelaporan
 - Iklim yang tidak saling menyalahkan
 - Semua sadar, bahwa berbuat salah itu hal yang wajar
 - Semua sadar, bahwa yang penting dari berbuat salah adalah pengalaman untuk pembelajaran



Budaya Komunikasi Efektif

- Keterampilan dalam berkomunikasi memegang peran dalam ke-efektifan komunikasi
- Selain mencegah terjadinya kesalahan, komunikasi efektif juga berguna dalam penyampaian hasil dari evaluasi terhadap sebuah insiden, atau yg sering disebut sebagai rekomendasi, langkah perbaikan, atau rencana tindak lanjut
- Ketidadaan kemampuan komunikasi efektif, akan berdampak pada
 - Tingginya potensi insiden/kegagalan akibat miss komunikasi
 - Pesan/perintah/rekomendasi tidak dipahami secara baik, dan terjadi distorsi pemaknaan terhadap pesan
 - Perbedaan pemahaman antar level, antar unit di organisasi



Budaya Anti Senioritas

- Di dalam organisasi, budaya yg diturunkan dari feodalisme, yaitu senioritas masih cukup kuat mengakar
- Ciri-cirinya adalah
 - Orang baru seringkali di "plonco"
 - Orang baru kerap "dimanfaatkan"
 - Senior sering memarahi junior
 - Kesalahan seringkali ditimpakan pada junior
- Dampaknya
 - Proses pembelajaran pada orang-orang yg baru akan terhambat
 - Terjadi dendam turun menurun
 - Tidak berkembangnya leadership yg baik
 - Tidak adanya rasa kehangatan dan keakraban dari junior ke senior
 - Afinitas organisasi akan terganggu
 - Yg menduduki posisi lebih tinggi merasa berkuasa dan tidak akuntabel



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

Budaya Anti Pembully- an/ Perundung an

- Perundungan adalah budaya yang sangat toksik, yang mengancam keberlangsungan perkembangan organisasi
- Pelaku bisa berasal dari mana saja, misalkan pimpinan/atasan, sesama rekan kerja seprofesi, atau bahkan dari jajaran kepada atasan
- Contoh perundungan
 - Membuat tuduhan/menyebarkan isu/rumor terhadap seseorang
 - Membicarakan keburukan seorang staf kepada lingkungan kerja
 - Menggiring opini tidak baik terhadap seseorang
 - Mengecilkan kontribusi staf dalam suatu pekerjaan
 - Membuat peraturan seenaknya
 - Meremehkan hasil kerja
 - Menetapkan target kerja yang berlebihan
 - Tidak adil dalam memberikan penugasan
 - Tidak adil dalam pemenuhan hak-hak
 - Bercanda di luar batas
 - Berkata kasar



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

Jalan Tengah pada Budaya Keterbukaan

Keterbukaan yang tepat dan pada tempatnya



Having no problems is
the biggest problem of all.

Taiichi Ohno

“ quote fancy ”



Budaya Keterbukaan yg Tepat & Pada Tempatnya

- Jika setiap hal wajib diselesaikan secara tertutup, tidak boleh ada yg tahu, maka tidak pernah akan ada pembelajaran yg efektif
- Jika semua hal diselesaikan secara terbuka tanpa memperhatikan perasaan orang-orang yg terlibat, maka akan lahir sakit hati dan permusuhan
- Maka, segala sesuatu harus ditempatkan sesuai porsinya yang tepat



RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH
"To Be The Great Islamic Hospital"

Budaya Keterbukaan yg Tepat & Pada Tempatnya

- Prinsip yang dipegang
 - Having no problem, is the biggest problem
 - Pimpinan wajib paham apa yang terjadi di jajarannya, di area kerjanya, entah itu baik atau buruk
 - Semua bisa saja salah, dan menerima kenyataan bahwa diri sendiri wajar berbuat salah adalah suatu keniscayaan
 - Keterbukaan itu penting untuk pembelajaran dan akuntabilitas, namun wajib memperhatikan etika, privasi, dan perasaan orang-orang



**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

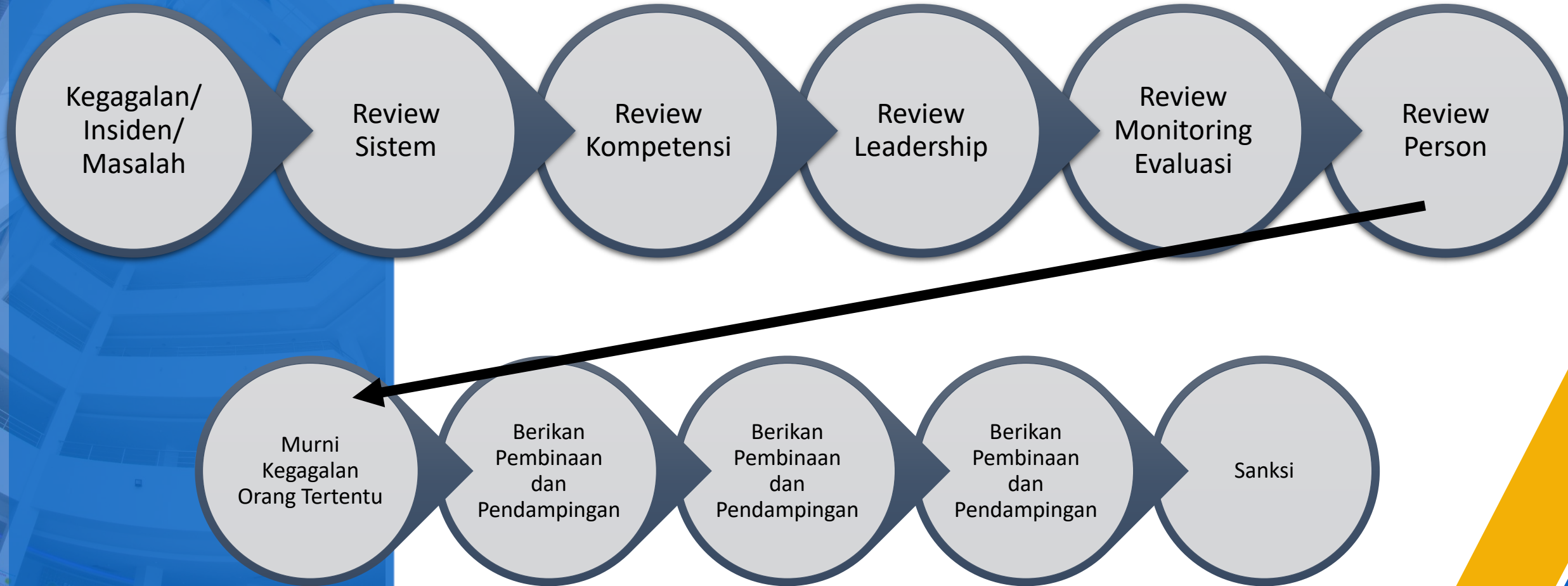
Salah Kaprah dalam Budaya Keselamatan



**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Bertentangan Dengan Budaya Keselamatan

- Menyebarkan aib orang lain (shaming)
- Mengorek-ngorek keburukan orang lain (shaming)
- Berlomba-lomba melaporkan insiden/kegagalan, namun tujuannya untuk saling menjatuhkan





**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**
"To Be The Great Islamic Hospital"

Akuntabilitas Pimpinan dalam Budaya Keselamatan



5 WAYS TO FOSTER A CULTURE OF

ACCOUNTABILITY



1. **GIVE** support.



2. **PROVIDE** freedom.



3. **SHARE** information.



4. **PROVIDE** resources.



5. **BE** clear.





DOs & DON'Ts

OF ACCOUNTABLE LEADERSHIP

DO



- Model desired behavior
- Show you care
- Provide opportunities for growth
- Encourage and advise
- Be consistent and clear
- Build trust and safety

DON'T



- Move the goal posts
- Blame others
- Take credit for others' work
- Create a negative environment
- Neglect showing empathy and concern for the team



Pemimpin yg Akuntabel

1. Berani mempertanggung jawabkan segala keputusan
2. Mau menerima kritik dan saran, dengan senang hati
3. Fokus pada memberdayakan, meningkatkan kemampuan jajaran
4. Tidak mengambil penghargaan untuk diri sendiri atas jerih payah jajaran
5. Berbagi informasi dengan sesama
6. Memberikan sumber daya yg cukup untuk bekerja
7. Jelas dan terbuka
8. Merupakan *genuine people*



Genuine People

Tidak mencari perhatian

Melakukan sesuatu bukan untuk disenangi orang

Nyaman dengan kondisi diri sendiri apa adanya

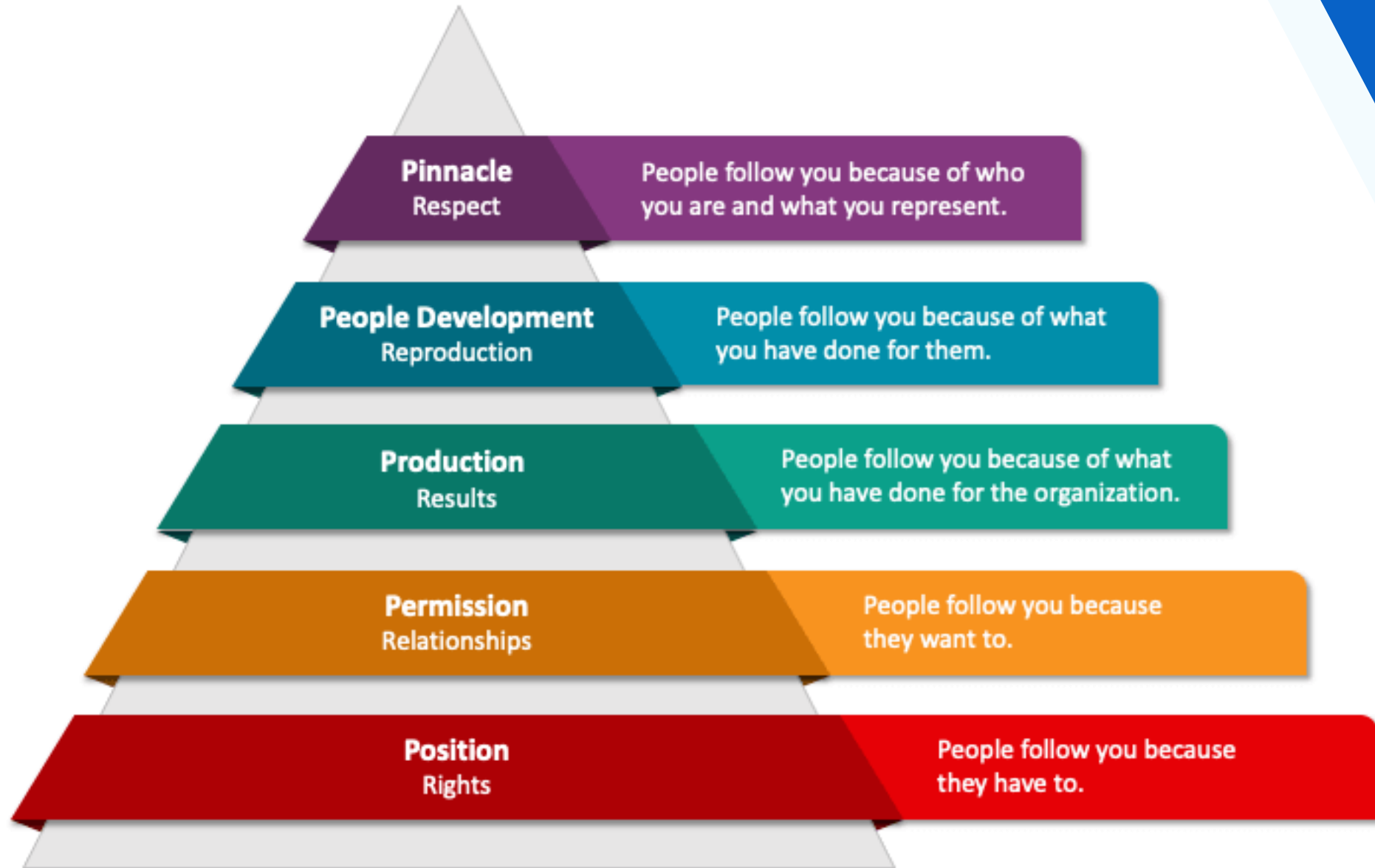
Melakukan apa yg dikatakan

Tidak mudah tersinggung

Konsisten



JOHN MAXWELL 5 LEVELS OF LEADERSHIP



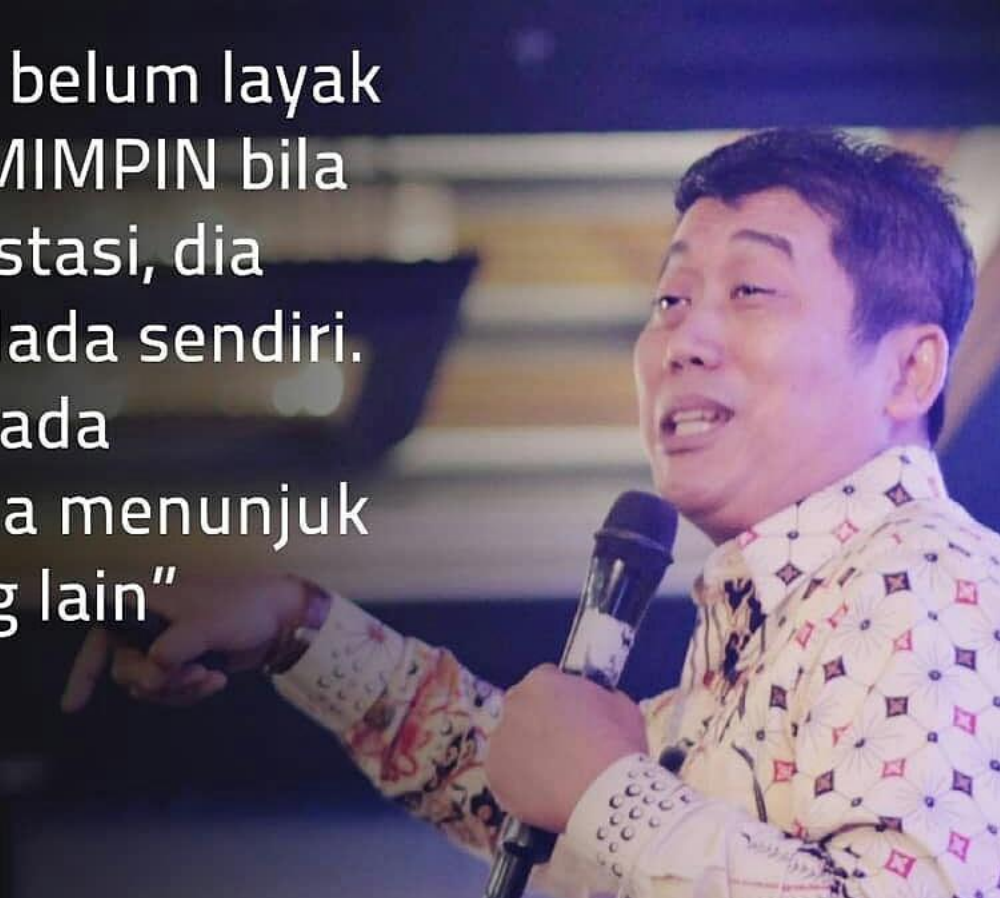


**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**

"To Be The Great Islamic Hospital"

"Seseorang belum layak disebut PEMIMPIN bila saat berprestasi, dia menunjuk dada sendiri. Tetapi saat ada kesalahan, ia menunjuk wajah orang lain"

Jamil Azzaini
CEO Kubik Leadership





**RSU FASTABIQ SEHAT
PKU MUHAMMADIYAH**

"To Be The Great Islamic Hospital"

kubik
LEADERSHIP
LEAD for IMPACT

“
**Pimpinan itu
senangnya menepuk
dada sendiri.
Sementara Pemimpin
itu senangnya
menepuk pundak
anggota timnya**
”

Jamil Azzaini
CEO Kubik Leadership



Harga diri

Rendah hati

Ikhlas

Tauhid

- Berusaha tampil baik di hadapan manusia
- Mudah tersinggung jika harga dirinya dilukai
- Jika ada kegagalan, ia akan merasa malu atau bersedih

- Berusaha tampil baik di hadapan Allah Ta'ala
- Sadar bahwa ia tidak memiliki daya dan upaya apapun atas segala pencapaian dirinya
- Jika ia berhasil, ia merasa itu atas pemberian Allah
- Jika ia gagal, ia merasa tenang dan tidak larut dalam kesedihan

Jika segala sesuatu didasarkan pada tauhid, maka akan menuntun pada keikhlasan

Keikhlasan dan tauhid ini akan menuntun pada sikap pekerjaan, dan dalam menyikapi prestasi maupun kegagalan