

RSUD CABANGBUNGIN KABUPATEN BEKASI

MANUAL BOOK

PANDUAN IMPLEMENTASI DAN PENGOPERASIAN

BIMASAKTI 5.0

(Body, Mind and Soul Activated Leadership and Services)

"Transforming Body, Mind, and Soul into an AI-Driven Smart Hospital Culture"

Model Transformasi Budaya Kerja ASN untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi
dan Kepuasan Masyarakat di RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi

Disusun oleh:

dr. Hj. Erni Herdiani, M.H., MARS.

Direktur RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi

NIP. 197612132006042005

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan atas tersusunnya Manual Book BIMASAKTI 5.0 (Body, Mind and Soul Activated Leadership and Services) sebagai panduan resmi implementasi dan pengoperasian model transformasi budaya kerja ASN di RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi.

Manual book ini disusun untuk menjadi pedoman praktis bagi pimpinan, pengelola program, dan seluruh pegawai dalam memahami konsep, tahapan pelaksanaan, cara pengisian instrumen, serta cara membaca hasil pengukuran BIMASAKTI, khususnya Body-Mind-Soul Index (BMS Index), sehingga inovasi ini dapat diimplementasikan secara konsisten, terukur, dan berkelanjutan di seluruh unit kerja.

Dengan adanya manual book ini, diharapkan seluruh pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan, mekanisme, dan manfaat BIMASAKTI, sehingga transformasi budaya kerja menuju AI-Driven Smart Hospital Culture dapat berjalan efektif dan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan masyarakat.

Kami menyadari bahwa manual book ini akan terus disempurnakan seiring dengan perkembangan implementasi BIMASAKTI dari tahap Foundation hingga AI-Driven Smart Hospital Culture pada tahun 2030. Kritik dan saran dari seluruh pihak sangat kami harapkan demi perbaikan berkelanjutan.

Terima kasih kepada seluruh tim dan pegawai RSUD Cabangbungin yang telah berkontribusi dalam pengembangan inovasi ini.

Bekasi, 2026
Direktur RSUD Cabangbungin



dr. Hj. Erni Herdiani, M.H., MARS.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Manual Book	1
1.3 Sasaran Pengguna	2
1.4 Ruang Lingkup	2
BAB II MENGENAL BIMASAKTI 5.0	3
2.1 Definisi dan Konsep Dasar	3
2.2 Tiga Dimensi: Body, Mind, Soul	3
2.3 Model BIMASAKTI 5.0	4
2.4 BIMASAKTI Management System	5
BAB III BODY-MIND-SOUL INDEX (BMS INDEX)	6
3.1 Pengertian dan Fungsi BMS Index	6
3.2 Rumus dan Bobot Perhitungan	6
3.3 Rincian Indikator Body Index	7
3.4 Rincian Indikator Mind Index	7
3.5 Rincian Indikator Soul Index	8
3.6 Kategori dan Interpretasi Nilai	8
BAB IV PANDUAN PELAKSANAAN PROGRAM	9
4.1 Tahap 1 - Persiapan	9
4.2 Tahap 2 - Pelaksanaan Program	9
4.3 Tahap 3 - Manajemen dan Pengendalian	10
4.4 Tahap 4 - Pengukuran dan Penilaian	11
4.5 Tahap 5 - Tindak Lanjut dan Daya Ungkit	11
BAB V PANDUAN PENGUMPULAN DAN INPUT DATA	12
5.1 Sumber Data	12
5.2 Prosedur Input Data (Spreadsheet)	12
5.3 Validasi dan Pembersihan Data	13
BAB VI PANDUAN MEMBACA DASHBOARD BMS INDEX	14
6.1 Struktur Dashboard	14
6.2 Cara Membaca Indikator	14
6.3 Tindak Lanjut Hasil Dashboard	15
BAB VII PERAN DAN TANGGUNG JAWAB PEMANGKU KEPENTINGAN	16
BAB VIII ROADMAP PENGEMBANGAN BIMASAKTI (2024-2030)	17
BAB IX PENANGANAN KENDALA (TROUBLESHOOTING)	18

BAB X PENUTUP	19
---------------------	----

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi pelayanan publik, termasuk rumah sakit, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi mengembangkan inovasi BIMASAKTI (Body, Mind and Soul Activated Leadership and Services) sebagai model transformasi budaya kerja ASN yang mengintegrasikan tiga dimensi utama, yaitu kesehatan fisik (Body), pengembangan kompetensi dan inovasi (Mind), serta integritas dan orientasi pelayanan (Soul).

Manual book ini disusun agar seluruh pihak yang terlibat memiliki panduan yang sama dan jelas dalam mengimplementasikan BIMASAKTI, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan program, pengumpulan data, pengukuran melalui BMS Index, hingga pemanfaatan hasil pengukuran untuk pengambilan keputusan.

1.2 Tujuan Manual Book

1. Memberikan pemahaman menyeluruh tentang konsep dan model BIMASAKTI 5.0.
2. Menjadi panduan teknis dalam pelaksanaan program Body, Mind, dan Soul di seluruh unit kerja.
3. Menjadi acuan dalam pengumpulan data, pengisian instrumen, dan perhitungan BMS Index.
4. Membantu pimpinan dan pengelola dalam membaca serta menindaklanjuti hasil pengukuran melalui dashboard BMS Index.
5. Menjamin konsistensi dan keberlanjutan implementasi BIMASAKTI di seluruh unit kerja RSUD Cabangbungin.

1.3 Sasaran Pengguna

- Direktur dan jajaran manajemen RSUD Cabangbungin.
- Tim Pengelola BIMASAKTI (Tim Inti/Koordinator Program).
- Kepala unit kerja/ruangan sebagai penanggung jawab pelaksanaan di tingkat unit.
- Seluruh pegawai ASN dan non-ASN RSUD Cabangbungin sebagai subjek dan pelaksana program.
- Admin/operator data yang bertugas menghimpun dan mengolah data BMS Index.

1.4 Ruang Lingkup

Manual book ini mencakup penjelasan konsep BIMASAKTI, struktur dan rumus BMS Index, tahapan pelaksanaan program (5 tahap), panduan teknis pengumpulan dan input data, panduan membaca dashboard, peran pemangku kepentingan, roadmap pengembangan tahun 2024-2030, serta panduan penanganan kendala yang umum ditemui selama implementasi.

BAB II MENGENAL BIMASAKTI 5.0

2.1 Definisi dan Konsep Dasar

BIMASAKTI (Body, Mind and Soul Activated Leadership and Services) adalah model transformasi budaya kerja ASN di RSUD Cabangbungin yang mengintegrasikan tiga dimensi pengembangan pegawai, yaitu Body (kesehatan dan produktivitas kerja), Mind (pola pikir inovatif dan perbaikan berkelanjutan), dan Soul (integritas, motivasi, dan orientasi pelayanan publik), yang dijalankan melalui penguatan kepemimpinan, coaching dan mentoring, budaya continuous improvement, monitoring kinerja, serta internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK.

2.2 Tiga Dimensi: Body, Mind, Soul

Dimensi	Fokus	Contoh Program
BODY	Sehat dan produktif	GESIT (Gemuk Jadi Singset), PETARO (Pegawai Tanpa Asap Rokok), Stretching 10 Menit
MIND	Inovatif dan berkelanjutan	PETE REBUS (Perbaikan Terus Menerus Berkelanjutan), SIPIKAT (Sistem Pelatihan dan Diklat)
SOUL	Integritas dan pelayanan prima	CAPUCHINO (Coaching dan Hypno), SIMONA ZI (Sistem Monitoring Zona Integritas)

2.3 Model BIMASAKTI 5.0

Model BIMASAKTI 5.0 terdiri atas lima komponen alur (input - proses - output - daya ungkit - outcome):

1. Input: Program transformasi Body (GESIT, PETARO, Stretching), Mind (PETE REBUS, SIPIKAT), dan Soul (CAPUCHINO, SIMONA ZI).
2. Proses: dikelola melalui BIMASAKTI Management System dengan siklus Perencanaan - Implementasi - Monitoring - Evaluasi - Continuous Quality Improvement (CQI).
3. Output: BMS Index yang mengukur kesehatan, kompetensi, dan integritas ASN secara terintegrasi, berbasis data, dan berkelanjutan.
4. Daya Ungkit Kinerja: kinerja individu, kinerja unit kerja, dan kinerja organisasi.
5. Outcome: pelayanan prima, penguatan reformasi birokrasi, peningkatan kepuasan masyarakat, peningkatan pendapatan BLUD, dan terwujudnya Smart Hospital Culture.

2.4 BIMASAKTI Management System

BIMASAKTI Management System adalah sistem manajemen yang menjalankan lima tahap pelaksanaan program secara terstruktur dan berkelanjutan, yaitu: (1) Tahap Persiapan, (2) Tahap Pelaksanaan Program, (3) Tahap Manajemen dan Pengendalian, (4) Tahap

Pengukuran dan Penilaian, serta (5) Tahap Tindak Lanjut dan Daya Ungkit Kinerja. Kelima tahap tersebut dijelaskan secara rinci pada Bab IV manual book ini.

BAB III BODY-MIND-SOUL INDEX (BMS INDEX)

3.1 Pengertian dan Fungsi BMS Index

BMS Index (Body-Mind-Soul Index) adalah instrumen pengukuran terintegrasi yang digunakan untuk menilai tingkat kesehatan fisik, kompetensi, integritas, dan budaya kerja pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan. BMS Index berfungsi sebagai:

- Instrumen monitoring dan evaluasi implementasi BIMASAKTI.
- Dasar pengambilan keputusan manajemen dalam pengembangan SDM.
- Alat identifikasi area yang memerlukan perbaikan melalui pendekatan Continuous Quality Improvement (CQI).
- Dasar pemberian penghargaan, pembinaan, dan intervensi pengembangan pegawai maupun unit kerja.

Hasil pengukuran BMS Index digunakan pada level individu, kemudian diakumulasikan menjadi BMS Unit Index dan BMS Organization Index untuk menggambarkan tingkat kematangan organisasi secara menyeluruh.

3.2 Rumus dan Bobot Perhitungan

$$\text{BMS Index} = (\text{Body Index} \times 30\%) + (\text{Mind Index} \times 40\%) + (\text{Soul Index} \times 30\%)$$

Contoh perhitungan: apabila Body Index = 85, Mind Index = 90, dan Soul Index = 88, maka BMS Index = $(85 \times 30\%) + (90 \times 40\%) + (88 \times 30\%) = 25,5 + 36,0 + 26,4 = 87,9$ (kategori Sangat Baik).

3.3 Rincian Indikator Body Index (Bobot 30%)

Indikator	Deskripsi	Bobot
1. Kehadiran	Tingkat kehadiran pegawai	10%
2. MCU / Kesehatan	Hasil Medical Check Up	10%
3. Aktivitas Fisik	Partisipasi program olahraga dan stretching	5%
4. Indeks Massa Tubuh (IMT)	Kondisi berat badan ideal	3%
5. Kepatuhan Program	Kepatuhan pada program GESIT, PETARO, Stretching	2%

3.4 Rincian Indikator Mind Index (Bobot 40%)

Indikator	Deskripsi	Bobot
1. SKP	Tingkat Sasaran Kinerja Pegawai	10%
2. E-Kinerja	Nilai kinerja e-kinerja	10%
3. Kompetensi	Level kompetensi sesuai jabatan	6%
4. Pelatihan & Diklat	Partisipasi pelatihan dan diklat	6%
5. CQI / Perbaikan	Jumlah dan kualitas perbaikan berkelanjutan	5%
6. Inovasi	Jumlah dan dampak inovasi	4%

3.5 Rincian Indikator Soul Index (Bobot 30%)

Indikator	Deskripsi	Bobot
1. Disiplin	Tingkat kedisiplinan pegawai	6%
2. Integritas	Perilaku sesuai nilai integritas	6%
3. Zona Integritas	Partisipasi dan dukungan Zona Integritas (ZI)	6%
4. Budaya BerAKHLAK	Implementasi nilai BerAKHLAK	6%
5. Teamwork	Kerjasama dalam tim	3%
6. Spiritualitas	Kegiatan penguatan spiritual	3%

3.6 Kategori dan Interpretasi Nilai

Nilai	Kategori	Warna	Interpretasi
90 - 100	Sangat Baik	Hijau	Transformasi optimal, konsisten, dan berkelanjutan
75 - 89	Baik	Biru	Transformasi berjalan dengan baik
60 - 74	Cukup	Kuning	Perlu penguatan dan perbaikan menyeluruh
< 60	Kurang	Merah	Perlu intervensi dan perbaikan segera

Catatan: Semakin tinggi nilai BMS Index, semakin besar daya ungkit kinerja dan dampak positif bagi organisasi. Nilai di bawah 60 wajib ditindaklanjuti dengan intervensi pembinaan oleh atasan langsung dan Tim BIMASAKTI.

BAB IV PANDUAN PELAKSANAAN PROGRAM

Pelaksanaan BIMASAKTI dilakukan melalui 5 (lima) tahap dalam siklus BIMASAKTI Management System, sebagai berikut.

4.1 Tahap 1 - Persiapan

1. Membentuk Tim BIMASAKTI di tingkat rumah sakit dan perwakilan tiap unit kerja.
2. Melakukan sosialisasi program kepada seluruh pegawai, mencakup tujuan, manfaat, dan mekanisme pelaksanaan.
3. Menetapkan target dan indikator keberhasilan program untuk periode berjalan.
4. Menyediakan sarana, media, dan instrumen pengukuran (formulir/spreadsheet input data).
5. Melakukan pengukuran awal (baseline) BMS Index sebagai titik acuan sebelum program berjalan.

4.2 Tahap 2 - Pelaksanaan Program

Pelaksanaan dilakukan secara terintegrasi pada tiga dimensi transformasi:

- Body Transformation: pelaksanaan GESIT, PETARO, dan Stretching 10 Menit secara rutin di setiap unit kerja.
- Mind Transformation: pelaksanaan PETE REBUS (perbaikan berkelanjutan harian) dan SIPIKAT (sistem pelatihan dan diklat).
- Soul Transformation: pelaksanaan CAPUCHINO (coaching dan hypnotherapy) dan SIMONA ZI (monitoring zona integritas).

Output tahap ini adalah terlaksananya program secara konsisten di seluruh unit kerja, yang didokumentasikan sebagai bukti pelaksanaan.

4.3 Tahap 3 - Manajemen dan Pengendalian

Tahap ini dijalankan melalui siklus manajemen berkelanjutan Perencanaan → Implementasi → Monitoring → Evaluasi → Continuous Quality Improvement (CQI), yang berputar secara terus-menerus (siklus PDCA/CQI).

1. Perencanaan: menyusun rencana kerja bulanan/triwulanan tiap unit.
2. Implementasi: menjalankan rencana kerja sesuai jadwal.
3. Monitoring: memantau pelaksanaan secara berkala (harian/mingguan) oleh penanggung jawab unit.
4. Evaluasi: menilai capaian terhadap target yang ditetapkan.
5. CQI (Continuous Quality Improvement): merumuskan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi untuk siklus berikutnya.

4.4 Tahap 4 - Pengukuran dan Penilaian

Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan) menggunakan BMS Index, menghasilkan Body Index (30%), Mind Index (40%), dan Soul Index (30%) pada level individu, unit kerja, dan organisasi. Prosedur teknis pengumpulan data dijelaskan pada Bab V.

4.5 Tahap 5 - Tindak Lanjut dan Daya Ungkit Kinerja

- Pemanfaatan hasil pengukuran BMS Index sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen SDM.
- Penyusunan rencana perbaikan dan inovasi lanjutan berdasarkan gap/kekurangan yang teridentifikasi.
- Peningkatan kinerja individu, unit kerja, dan organisasi sebagai daya ungkit.
- Hasil evaluasi dijadikan masukan bagi siklus CQI berikutnya.
- Penguatan budaya perbaikan berkelanjutan dan dampak organisasi (pelayanan prima, reformasi birokrasi, kepuasan masyarakat, pendapatan BLUD, dan Smart Hospital Culture).

BAB V PANDUAN PENGUMPULAN DAN INPUT DATA

5.1 Sumber Data

Data BMS Index bersumber dari berbagai sistem dan kegiatan yang telah berjalan di RSUD Cabangbungin, meliputi:

- Data SDM: identitas, jabatan, dan unit kerja pegawai.
- Data kehadiran: absensi harian pegawai.
- Data MCU/Kesehatan: hasil medical check up dan indeks massa tubuh (IMT).
- Data aktivitas fisik: partisipasi olahraga dan stretching.
- Data E-Kinerja dan SKP: capaian kinerja pegawai.
- Data pelatihan dan diklat: riwayat pelatihan dan sertifikasi.
- Data CQI dan inovasi: kegiatan perbaikan dan inovasi yang dilakukan pegawai/unit.
- Data Zona Integritas: indikator ZI dan kepatuhan.
- Data disiplin dan perilaku: ketepatan waktu kerja.
- Survey budaya kerja: teamwork, pelayanan, dan kepuasan internal.

5.2 Prosedur Input Data (Spreadsheet)

Pada tahap awal implementasi, BMS Index dihitung menggunakan instrumen berbasis spreadsheet digital (Microsoft Excel/Google Spreadsheet) karena mudah diterapkan, fleksibel, dan efisien. Prosedur input data adalah sebagai berikut:

1. Admin/operator unit mengumpulkan data mentah dari berbagai sumber (poin 5.1) setiap periode (bulanan/triwulanan).
2. Data diinput ke dalam template spreadsheet BMS Index sesuai kategori Body, Mind, dan Soul.
3. Sistem/operator melakukan pengolahan dan pembobotan indikator sesuai rumus pada Bab III.
4. Sistem menghitung Hasil Akhir BMS Index secara otomatis menggunakan formula bobot (Body 30% + Mind 40% + Soul 30%).
5. Hasil perhitungan divalidasi oleh Tim BIMASAKTI sebelum dipublikasikan ke pimpinan/dashboard.

5.3 Validasi dan Pembersihan Data

Sebelum data digunakan dalam perhitungan, dilakukan proses validasi dan pembersihan data (data cleansing) untuk memastikan keakuratan, meliputi pengecekan duplikasi data, kelengkapan data per indikator, kewajaran nilai (outlier check), dan kesesuaian dengan sumber data asli (E-Kinerja, SIMRS, HRIS, dan lain-lain).

Catatan: Seiring perkembangan implementasi, sistem pengukuran akan dikembangkan bertahap menuju dashboard digital berbasis Business Intelligence (Power BI) dan selanjutnya AI-Based Decision Support System pada tahap BIMASAKTI 5.0.

BAB VI PANDUAN MEMBACA DASHBOARD BMS INDEX

6.1 Struktur Dashboard

Dashboard BMS Index dirancang menggunakan platform visualisasi data (Power BI) yang menampilkan indikator strategis berikut:

- Nilai BMS Index, Body Index, Mind Index, dan Soul Index secara keseluruhan (organisasi).
- Tren BMS Index dalam 12 bulan terakhir.
- Perbandingan capaian antar unit kerja.
- Komposisi BMS Index berdasarkan bobot Body (30%), Mind (40%), dan Soul (30%).
- Peta kinerja unit kerja (pengelompokan capaian rendah, sedang, tinggi).
- Indikator tambahan: Health Score ASN, Competency Score ASN, Wellbeing Score Pegawai, tingkat kehadiran, capaian SKP dan E-Kinerja, hasil pelatihan/sertifikasi, tingkat stres kerja, IKM, BOR, pendapatan BLUD, dan Indeks Reformasi Birokrasi.

6.2 Cara Membaca Indikator

1. Periksa nilai BMS Index total pada bagian atas dashboard, lalu bandingkan dengan kategori pada Tabel 3.6 (Bab III) untuk mengetahui status transformasi (Sangat Baik/Baik/Cukup/Kurang).
2. Telusuri komposisi Body, Mind, dan Soul Index untuk mengidentifikasi dimensi mana yang menjadi kekuatan atau kelemahan utama.
3. Amati grafik tren BMS Index 12 bulan untuk melihat pola peningkatan/penurunan performa dari waktu ke waktu.
4. Gunakan peta kinerja unit kerja untuk mengidentifikasi unit dengan capaian rendah (ditandai warna merah) yang memerlukan perhatian dan intervensi prioritas.
5. Hubungkan capaian BMS Index dengan indikator dampak organisasi (IKM, BOR, pendapatan BLUD, dan Indeks Reformasi Birokrasi) untuk menilai keterkaitan antara budaya kerja dan kinerja organisasi.

6.3 Tindak Lanjut Hasil Dashboard

Hasil pembacaan dashboard digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, dengan alur pemanfaatan: Ukur (BMS Index) → Analisis (identifikasi gap) → Perbaiki (CQI) → Tingkatkan (kinerja). Unit kerja dengan capaian kategori Kurang atau Cukup wajib menyusun rencana tindak lanjut perbaikan yang dikoordinasikan bersama Tim BIMASAKTI dan dilaporkan pada periode evaluasi berikutnya.

BAB VII PERAN DAN TANGGUNG JAWAB PEMANGKU KEPENTINGAN

Pelaksanaan BIMASAKTI membutuhkan kolaborasi stakeholder internal maupun eksternal. Berikut peran utama masing-masing pihak dalam implementasi program.

7.1 Stakeholder Internal

- Direktur RSUD Cabangbungin: penanggung jawab utama kebijakan, pengambil keputusan strategis, dan pemberi arahan implementasi BIMASAKTI.
- Tim BIMASAKTI: mengoordinasikan pelaksanaan program, pengumpulan data, perhitungan BMS Index, serta pelaporan kepada pimpinan.
- Kepala Unit/Ruangan: memastikan pelaksanaan program Body, Mind, Soul berjalan di unit masing-masing dan melaporkan capaian secara berkala.
- Seluruh Pegawai (ASN dan Non-ASN): berpartisipasi aktif dalam seluruh program Body, Mind, dan Soul sebagai subjek transformasi budaya kerja.

7.2 Stakeholder Eksternal

Terdapat 17 (tujuh belas) stakeholder eksternal yang mendukung inovasi BIMASAKTI, meliputi: Pj Bupati, Sekretaris Daerah (Sekda), Kepala BKPSDM, Kepala Bapenda, Kepala BPKD, Kepala Bappeda, Kepala Dinas Cipta Karya, Kepala Bagian Hukum, Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana (Ortala), BPJS, penyelenggara Training and Consultant (ESQ), DPRD, Kader Kesehatan, Masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat, Media, dan Organisasi Profesi/Asosiasi.

Peran stakeholder eksternal umumnya berupa dukungan regulasi dan kebijakan, dukungan anggaran, penguatan tata kelola organisasi, penyelenggaraan pelatihan pengembangan SDM (coaching/hypnotherapy), pengawasan eksternal, serta penyampaian aspirasi dan masukan masyarakat terhadap kualitas pelayanan.

BAB VIII ROADMAP PENGEMBANGAN BIMASAKTI (2024-2030)

BIMASAKTI dirancang sebagai roadmap transformasi budaya organisasi jangka panjang menuju Smart Hospital Culture berbasis Artificial Intelligence pada tahun 2030, melalui lima fase pengembangan sebagai berikut.

Fase	Periode	Fokus Utama
BIMASAKTI 1.0 (Foundation)	TW III-IV 2024	Pembentukan konsep, SK, SOP, dan tim; sosialisasi dan internalisasi nilai Body, Mind, Soul; pembangunan budaya kerja positif.
BIMASAKTI 2.0 (Integration)	2025	Implementasi Body, Mind, Soul pada seluruh unit kerja; penguatan budaya kerja sehat dan positif; peningkatan partisipasi dan kolaborasi.
BIMASAKTI 3.0 (Performance Excellence)	2026	Integrasi dengan SKP, E-Kinerja, IKM, pendapatan BLUD; pengukuran kinerja individu dan organisasi; peningkatan mutu dan produktivitas berkelanjutan.
BIMASAKTI 4.0 (Digital Transformation)	2026-2027	Dashboard kinerja terintegrasi; CQI digital dan data-driven management; pengambilan keputusan lebih cepat, akurat, dan transparan.
BIMASAKTI 5.0 (AI-Driven Smart Hospital Culture)	2028-2030	Pemanfaatan Artificial Intelligence dan predictive analytics; decision support system; smart ASN, smart service, smart culture; organisasi cerdas, adaptif, inovatif, dan berintegritas.

8.1 Tantangan yang Perlu Diantisipasi

1. Resistensi terhadap perubahan budaya kerja.
2. Keterbatasan waktu pegawai karena operasional layanan 24 jam.
3. Belum meratanya pemahaman tentang CQI dan budaya inovasi.
4. Konsistensi pelaksanaan coaching dan mentoring.
5. Keterbatasan sumber daya dan anggaran.
6. Kesulitan pengukuran perubahan perilaku dan budaya kerja secara objektif.
7. Keterbatasan pemanfaatan teknologi informasi dalam transformasi digital.
8. Menjaga keberlanjutan program di tengah pergantian pimpinan dan kebijakan.
9. Membangun komitmen seluruh pegawai agar program menjadi budaya kerja yang melekat.

BAB IX PENANGANAN KENDALA (TROUBLESHOOTING)

Kendala	Langkah Penanganan
Pegawai enggan mengisi data/berpartisipasi dalam program	Lakukan sosialisasi ulang manfaat program, libatkan pimpinan unit sebagai teladan (role model), dan sampaikan keterkaitan langsung dengan penilaian kinerja.
Data dari berbagai sumber tidak lengkap/tidak sinkron	Lakukan koordinasi dengan pemilik data (kepegawaian, E-Kinerja, SIMRS) dan tetapkan batas waktu (deadline) pengumpulan data setiap periode.
Nilai BMS Index unit tertentu rendah (kategori Kurang/Cukup)	Identifikasi indikator penyebab melalui dashboard, susun rencana perbaikan (CQI) bersama kepala unit, dan lakukan pendampingan oleh Tim BIMASAKTI.
Pelaksanaan coaching/mentoring tidak konsisten	Jadwalkan sesi coaching secara rutin dan terintegrasi dengan agenda kerja unit, serta libatkan komitmen pimpinan secara berjenjang.
Keterbatasan waktu karena operasional layanan 24 jam	Sesuaikan jadwal kegiatan (misalnya stretching, briefing) dengan shift kerja dan buat opsi pelaksanaan fleksibel per shift.
Perhitungan BMS Index dirasa rumit oleh operator baru	Gunakan template spreadsheet standar yang telah disediakan Tim BIMASAKTI dan lakukan pelatihan singkat (on the job training) bagi admin/operator data baru.

BAB X PENUTUP

Manual Book BIMASAKTI 5.0 ini disusun sebagai panduan resmi bagi seluruh pemangku kepentingan di RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi dalam memahami, melaksanakan, mengukur, dan menindaklanjuti implementasi transformasi budaya kerja ASN berbasis Body, Mind, dan Soul.

Keberhasilan implementasi BIMASAKTI sangat bergantung pada komitmen bersama seluruh pegawai, mulai dari pimpinan hingga pelaksana, dalam menjalankan program secara konsisten dan berkelanjutan. Dengan dukungan seluruh pemangku kepentingan internal dan eksternal, BIMASAKTI diharapkan mampu terus memberikan dampak nyata terhadap peningkatan pelayanan prima, reformasi birokrasi, kepuasan masyarakat, pendapatan BLUD, dan terwujudnya AI-Driven Smart Hospital Culture pada tahun 2030.

Manual book ini bersifat dinamis dan akan terus disempurnakan seiring perkembangan implementasi dan pengembangan teknologi pendukung BIMASAKTI, dari sistem berbasis spreadsheet, dashboard Business Intelligence, hingga AI-Based Decision Support System.

"Melayani dengan Hati, Kepercayaan Anda Prioritas Kami"