

SIMPEG-PLUS

Platform Integrasi TNA untuk Perencanaan
Pelatihan Tepat Guna di RS



**KATEGORI 6 :
LEADERSHIP AND MANAGEMENT**

DISUSUN OLEH:

- Ammar Askar, S.E, C.HRM
- Angga Fajar Nugraha A.Md
- Annisa Aulia Irsandi S.M
- Veronika Setiowati ST

DAFTAR ISI

	Hal
Daftar Isi	ii
Ringkasan	1
Latar Belakang	1
Tujuan	2
Langkah-Langkah	3
1. Tahap Persiapan	3
a. Identifikasi Permasalahan dan Kebutuhan	3
b. Perencanaan Sistem SIMPEG-PLUS	5
c. Pengembangan Sistem	6
d. Uji Coba	12
2. Tahap Implementasi dan Evaluasi	12
a. Sosialisasi dan Pelatihan Pengguna	12
b. Implementasi Menyeluruh	13
c. Monitoring dan Evaluasi	13
d. Penguatan Keberlanjutan dan Replikasi	13
Hasil	13
Daftar Gambar	16
Lembar Pengesahan	



SIMPEG-PLUS (Pegawai Learning & Upskilling System)

“Platform Integrasi TNA untuk Perencanaan Pelatihan Tepat Guna di RS ”

Kategori 6 : *Leadership And Management*

Ammar Askar, Angga Fajar Nugraha, Annisa Aulia Irsandi, Veronika Setiowati

RINGKASAN

SIMPEG-PLUS (Pegawai *Learning & Upskilling System*) adalah inovasi digital RS UMMI untuk melakukan *Training Needs Analysis* (TNA) secara terintegrasi dan berbasis data. Sistem ini menggabungkan informasi pegawai, evaluasi kinerja dan riwayat pelatihan dalam satu platform, sehingga proses perencanaan pelatihan menjadi **cepat, akurat, dan terstruktur**.

Mengacu pada **Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022** tentang Kualifikasi Pendidikan Staf (KPS), SIMPEG-PLUS mendukung komitmen rumah sakit dalam menyediakan pelatihan berkesinambungan minimal (20 jam/1200 menit) per tahun bagi tenaga kesehatan.

Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pengembangan SDM, melainkan juga memperkuat kompetensi dan transparansi dalam pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian, SIMPEG-PLUS berperan penting dalam memastikan setiap program pelatihan **berdampak langsung pada peningkatan mutu layanan dan keselamatan pasien**.

LATAR BELAKANG

Persaingan di sektor layanan kesehatan menuntut rumah sakit untuk tidak hanya memberikan pelayanan berkualitas, tetapi juga menjamin keselamatan pasien melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Setiap tenaga kesehatan diwajibkan mengikuti pelatihan berkelanjutan minimal 20 Jam/tahun dengan capaian lebih dari 60%.

Selama ini, proses pencatatan dan penentuan pelatihan masih dilakukan secara manual dan tidak terintegrasi dengan data kepegawaian,

sehingga seringkali tidak tepat sasaran dan kurang efektif. Kondisi ini juga menyulitkan pimpinan dalam membuat keputusan strategis terkait pengembangan SDM.

Menjawab tantangan tersebut, RS UMMI memperkenalkan **SIMPEG-PLUS**, sebuah platform digital yang mengintegrasikan TNA ke dalam sistem kepegawaian. Sistem ini memanfaatkan data pegawai, evaluasi kinerja, dan riwayat pelatihan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, yang menjadi dasar untuk perencanaan program pelatihan yang relevan.

SIMPEG-PLUS tidak hanya memudahkan manajemen dalam menyusun Rencana Pelatihan Tahunan yang terukur, tetapi juga melibatkan pimpinan untuk mengambil keputusan strategis berbasis data. Lebih dari itu, inovasi ini mendorong budaya belajar berkelanjutan, mendukung Misi rumah sakit untuk menyediakan SDM yang profesional dan menjunjung tinggi etika profesi, dan pada akhirnya, meningkatkan **mutu layanan serta keselamatan pasien**.



Gambar 1 Diagram Masalah dan Solusi SIMPEG-PLUS

TUJUAN

Inovasi SIMPEG-PLUS dirancang dengan tujuan utama untuk mendigitalisasi TNA di RS UMMI, demi mencapai sasaran pelatihan yang optimal bagi tenaga kesehatan.

- **Tujuan Umum**

Mengembangkan sistem digital TNA berbasis data melalui SIMPEG-PLUS guna memperkuat kompetensi dan efektivitas pelatihan bagi seluruh SDM. Dengan demikian, program pelatihan dapat dirancang secara tepat sasaran, terukur, dan selaras dengan misi rumah sakit dalam menyediakan SDM yang profesional.

- **Tujuan Khusus**

1. Memfasilitasi manajemen rumah sakit dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan SDM yang didukung oleh data akurat.
2. Mengidentifikasi secara sistematis kesenjangan kompetensi individu dan tim untuk memastikan pelatihan yang relevan.
3. Memperkuat peran manajemen dalam pembinaan dan pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan.
4. Menyusun rencana pelatihan tahunan yang relevan dan terintegrasi dengan kebutuhan operasional serta strategis rumah sakit.
5. Memastikan pencapaian target pelatihan minimal 20 jam per tahun, sesuai dengan arahan Menteri Kesehatan dan Direktur RS UMMI.
6. Mengintegrasikan TNA ke dalam SIMPEG-PLUS untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM secara menyeluruh.

LANGKAH - LANGKAH

Inovasi SIMPEG-PLUS dikembangkan oleh RS UMMI sebagai langkah strategis untuk mendigitalisasi TNA, guna memperkuat SDM yang adaptif dan berbasis data. Pelaksanaan inovasi ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan berikut:

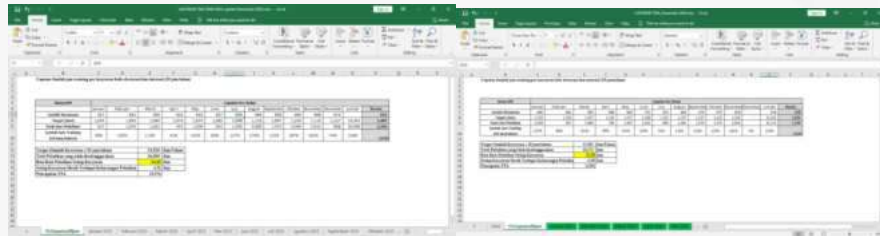
1. Tahap Persiapan

a. Identifikasi Permasalahan dan Kebutuhan

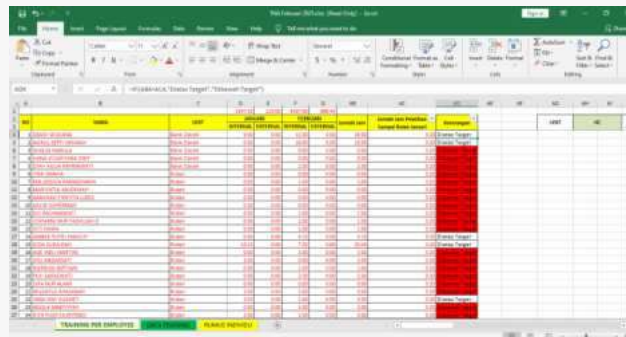
Tahap awal inovasi SIMPEG-PLUS dimulai dengan evaluasi komprehensif terhadap sistem pelatihan yang telah berjalan. Melalui



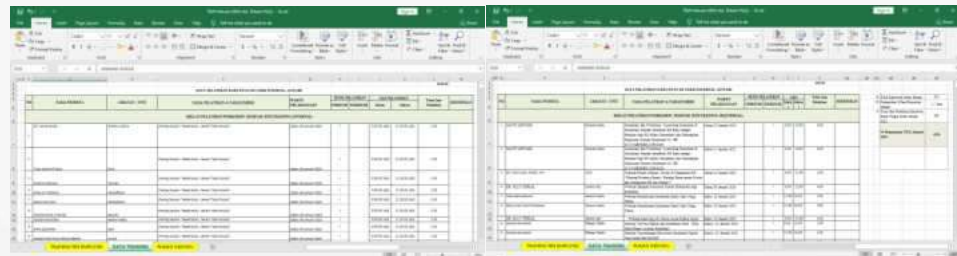
evaluasi ini, tim HC mengidentifikasi bahwa TNA masih dilaksanakan secara manual, tidak efisien, dan tidak terstandar. Ketiadaan integrasi data kepegawaian dan riwayat pelatihan juga menjadi kendala utama. Akibatnya, penentuan program pelatihan sering kali tidak selaras dengan kebutuhan unit kerja maupun individu, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pelatihan secara keseluruhan.



Gambar 2 Laporan tahun 2023–2024 masih manual, **hanya menunjukkan capaian rata-rata rumah sakit** terhadap target 20 jam/tahun, belum menampilkan pencapaian per pegawai



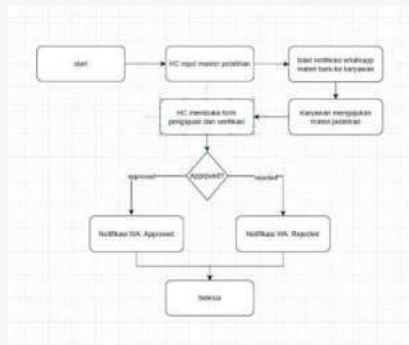
Gambar 3 Laporan Februari tahun 2025 masih manual, tapi **sudah menampilkan capaian 20 jam/tahun per pegawai**



Gambar 4 Laporan data pelatihan internal dan eksternal pegawai diinput secara manual

b. Perencanaan Sistem SIMPEG-PLUS

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, tim manajemen menyusun rencana pengembangan sistem digital untuk mengintegrasikan TNA ke dalam platform SIMPEG-PLUS. Pada tahap ini, dirancang alur TNA digital, data pegawai, serta sistem yang mudah digunakan (user-friendly).



Gambar 5 Alur Sistem Pelatihan



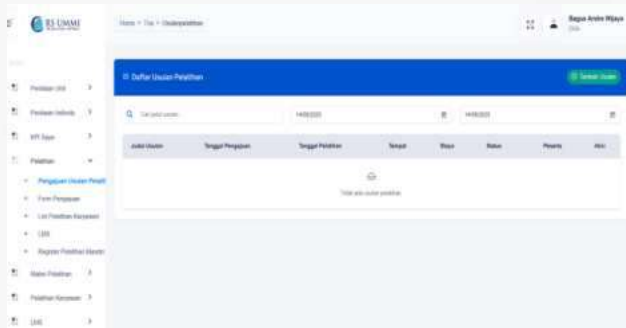
Gambar 6 Alur Pelatihan Pegawai sebagai User

c. Pengembangan Sistem

Pengembangan SIMPEG-PLUS dilakukan oleh tim IT RS UMMI yang bekerja sama dengan Tim Human Capital. Tim IT bertanggung jawab merancang, membuat, dan mengintegrasikan fitur-fitur baru ke dalam SIMPEG-PLUS, memastikan sistem dapat mendukung proses TNA secara digital dan terstruktur.

1) Bagi Pegawai

Ada beberapa tampilan Menu sebagai User (Pegawai) yaitu menu usulan pelatihan, form pendaftaran pelatihan yang terjadwal dari HC, Menu List Pelatihan Pegawai yang berisi history pelatihan, Menu LMS (*Learning Managemen System*) yang berisi video & kuis interaktif, dan menu registrasi pelatihan mandiri.



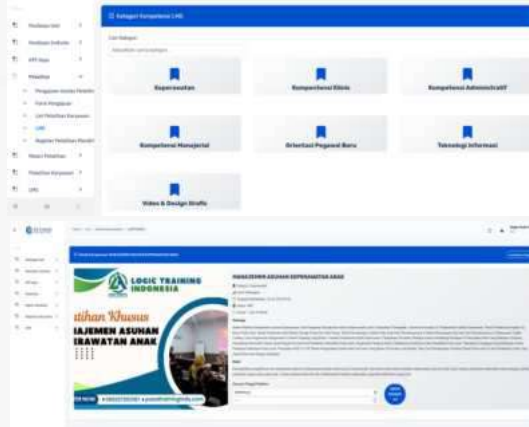
Gambar 7 Menu Usulan Pelatihan yang digunakan untuk usulan pelatihan yang akan dilakukan

Gambar 8 Form untuk mengusulkan pelatihan pegawai, termasuk judul, tanggal, tempat, biaya, rencana tanggal sharing, tanggungan biaya, dan peserta. Usulan akan disetujui oleh Unit Human Capital

Gambar 9 Form Pendaftaran berisi daftar materi pelatihan yang dapat didaftarkan mandiri oleh pegawai. Dan akan disetujui oleh Unit Human Capital

No	No. Registrasi	Nama Karyawan	Unit	Jabatan	Tanggal Pelaksanaan	Durasi (Menit)	Nama Materi	Aksi
1	3271023	Rajiza Andri Wijaya	DGA	Pelaksana	28-07-2025	9	PGJ ATAHUWAHUS	Detail Form Note
2	3471023	Rajiza Andri Wijaya	DGA	Pelaksana	25-07-2025	9	Scoutbook Penalaran (Sistem Kerja) dan Sharing RS UMMI Daga	Detail Form Note
3	3571023	Rajiza Andri Wijaya	DGA	Pelaksana	18-07-2025	9	Berkas Kerja Dasar RPHD	Detail Form Note

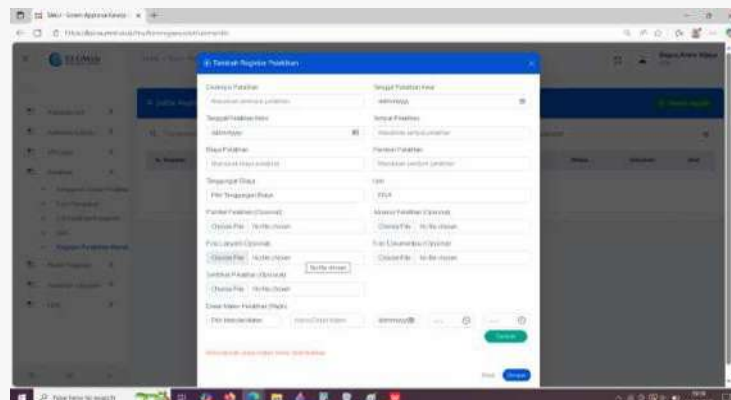
Gambar 10 Menu History pelatihan yang telah disetujui



Gambar 11 Menu LMS yang bisa dipilih sesuai dengan kategori kompetensi serta rencana tanggal dan jam yang dapat disesuaikan



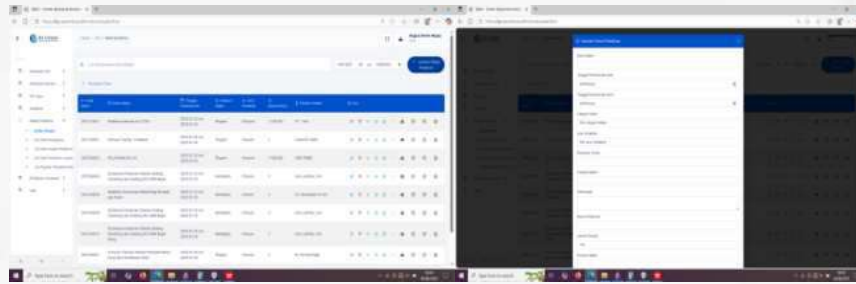
Gambar 12 Setelah Mendaftar Pelatihan LMS dan disetujui HC, pegawai dapat menonton video pelatihan di hari yang telah ditentukan, dimana akan ada pertanyaan yang harus dijawab saat video berlangsung



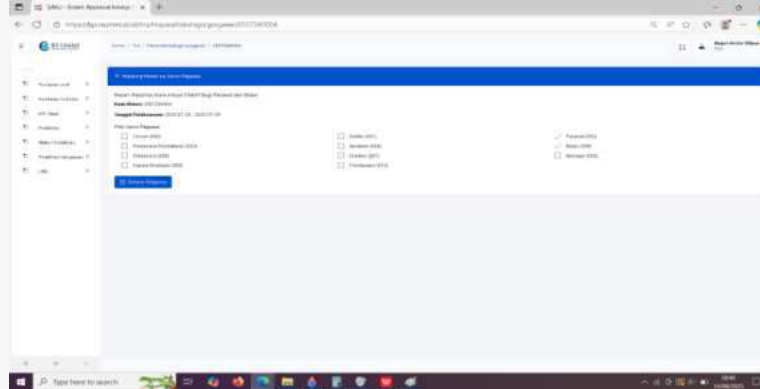
Gambar 13 Pegawai yang mengikuti pelatihan diluar secara mandiri, dapat menginput biodata pelatihan dan bukti pendukung seperti pamflet/absensi/ foto lanyard/sertifikat, agar terinput dan terhitung ke dalam dashboard penambahan jam training

2) Bagi Human Capital

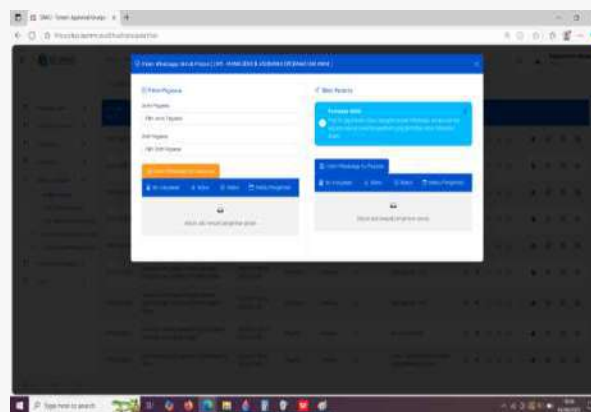
Sebagai admin, HC memiliki akses ke berbagai menu penting, termasuk Master Materi, Verifikasi Pendaftaran dari karyawan, Pemetaan Pelatihan per Jenis Pegawai, Pre/Post Test, Dashboard Capaian Pelatihan, dan Pembuat Konten Pembelajaran (LMS).



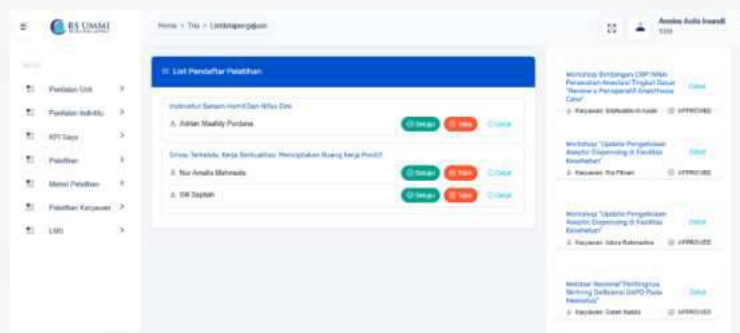
Gambar 14 **Menu Master Materi** : berisi materi pelatihan dan tanggal, jenis pelatihan (internal/external), biaya (jika ada), link Zoom & link absensi, serta unggah pamflet dan bahan materi yang akan di dapat oleh peserta pelatihan



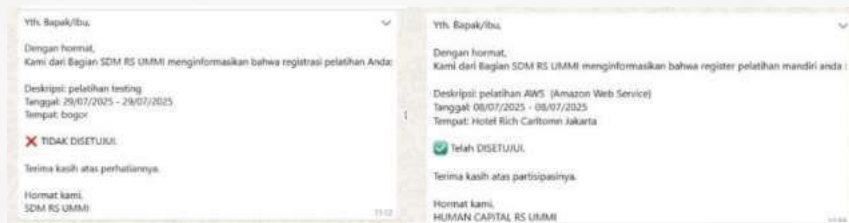
Gambar 15 Kualifikasi Pelatihan dapat ditentukan oleh HC, Agar tetap sasaran



Gambar 16 WhatsApp blast untuk menginformasikan kepada pegawai tentang pelatihan baru dan mengingatkan pegawai yang telah disetujui oleh Human Capital untuk mengikuti pelatihan



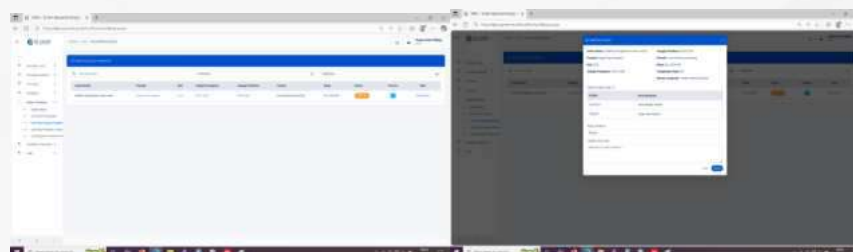
Gambar 17 List Data Peserta yang mendaftar Pelatihan, yang dapat disetujui dan atau ditolak oleh HC



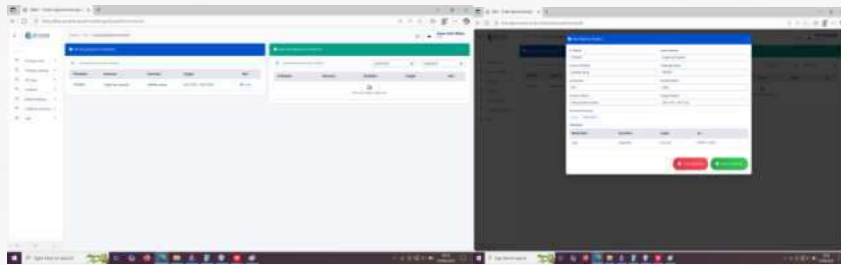
Gambar 18 Informasi WhatsApp jika Pendaftaran diterima atau ditolak



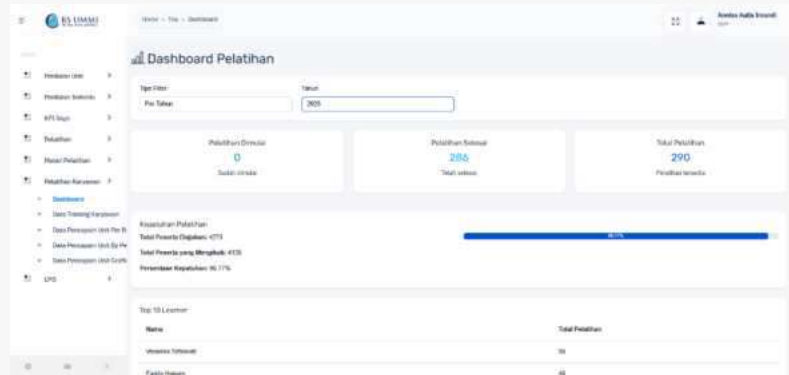
Gambar 19 Informasi WhatsApp terkait dengan Pelatihan terbaru kepada seluruh pegawai



Gambar 20 List Usulan Pelatihan dari pegawai/kepala ruangan/manager terkait



Gambar 21 Register pelatihan diluar secara mandiri, agar masuk ke dalam dashboard jam training

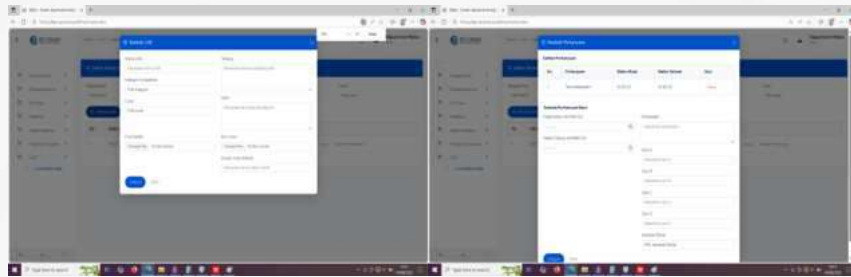


Gambar 22 Dashboard SIMPEG-PLUS yang mencakup informasi pelatihan yang sedang dimulai dan selesai, total pelatihan, persentase kepatuhan pelatihan dan top learner pegawai yang sering pelatihan

Gambar 23 Rekap seluruh pelatihan pegawai yang sudah terpenuhi atau belum terpenuhi jumlah menit dalam pelatihan yang dapat difilter sesuai yang diinginkan



Gambar 24 Data Grafik Pencapaian Pelatihan Seluruh Unit



Gambar 25 Materi LMS yang bisa diajukan oleh pegawai sebagai bentuk pelatihan yang dilengkapi dengan pertanyaan didalam video

d. Uji Coba Sistem

Setelah pengembangan selesai, tim IT melakukan uji coba terbatas di beberapa unit kerja bersama Human Capital untuk menilai efektivitas, keandalan, dan kemudahan penggunaan sistem sebelum diluncurkan secara luas.



Gambar 26 Sosialisasi kepada beberapa unit untuk melakukan Uji Coba SIMPEG-PLUS



Gambar 27 Uji Coba menggunakan SIMPEG-PLUS untuk pelatihan Grooming kepada unit Rawat Inap 6

2. Tahap Implementasi dan Evaluasi

a. Sosialisasi dan Pelatihan Pengguna

Setelah berhasilnya uji coba, sosialisasi sistem dilakukan secara bertahap kepada seluruh pegawai, dimulai dari jajaran direksi hingga pelaksana, di mana tim Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pelatihan teknis untuk memastikan pengguna dapat

mengoperasikan sistem dengan lancar dan sesuai prosedur, termasuk dalam menginput data, membaca laporan, dan memanfaatkan rekapitulasi untuk perencanaan pelatihan unit.



Gambar 28 Sosialisasi SIMPEG-PLUS kepada jajaran Direksi dan Manajemen

b. Implementasi Menyeluruh

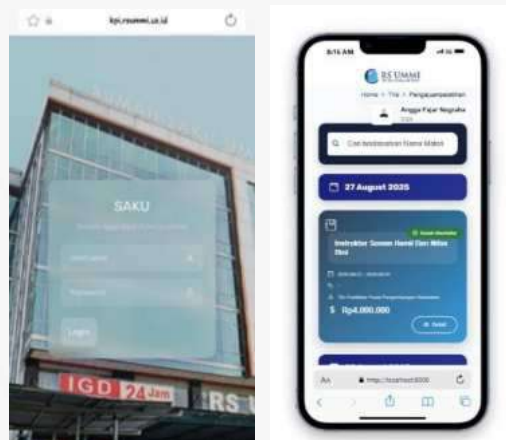
Setelah sosialisasi, sistem SIMPEG-PLUS diimplementasikan secara menyeluruh di RS UMMI, di mana setiap pegawai dievaluasi berdasarkan data pelatihan dan kompetensi yang telah ditetapkan.

c. Monitoring dan Evaluasi

Secara berkala, efektivitas sistem SIMPEG-PLUS dievaluasi melalui peninjauan Tim HC terhadap akurasi analisis kebutuhan pelatihan (TNA) dan pencapaian program. Masukan dari pengguna juga dikumpulkan untuk perbaikan sistem, dan hasil evaluasi menjadi dasar laporan kepada manajemen mengenai kemajuan pengembangan SDM serta kontribusinya terhadap mutu layanan rumah sakit.

d. Penguatan Keberlanjutan dan Replikasi

Setelah implementasi stabil, RS UMMI menetapkan kebijakan internal yang mewajibkan penggunaan SIMPEG-PLUS dalam penyusunan rencana pelatihan. Rumah sakit juga mulai mempertimbangkan replikasi sistem ini ke dalam sistem kepegawaian untuk memperkuat manajemen SDM yang terstandardisasi dan berbasis data.





Gambar 29 Rencana tindak lanjut SIMPEG-PLUS ke aplikasi SIMPEG

HASIL

Inovasi SIMPEG-PLUS yang dikembangkan oleh Rumah Sakit UMMI telah memberikan dampak yang signifikan dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Sistem ini tidak hanya menjadi alat digital untuk melakukan *Training Needs Analysis* (TNA), tetapi juga menjadi pondasi strategis dalam membentuk SDM yang kompeten, adaptif, dan selaras dengan kebutuhan.

1. Identifikasi Permasalahan dan Kebutuhan

Sebelum penerapan SIMPEG-PLUS, perencanaan pelatihan cenderung bersifat umum dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan unit atau individu. Melalui digitalisasi TNA, program pelatihan kini lebih tepat sasaran karena didasarkan pada data evaluasi kinerja, jabatan, serta riwayat pelatihan pegawai. Hal ini meningkatkan relevansi pelatihan terhadap tugas pokok dan fungsi, serta mendorong pengembangan kompetensi yang nyata dan terukur.



Gambar 30 Grafik perbandingan dari persentasi ataupun akumulasi jam pelatihan

2. Peningkatan Kompetensi Pegawai Secara Terstruktur

Sejak implementasi pada bulan April, awal data menunjukkan adanya partisipasi pelatihan pegawai yang meningkat, serta indikasi peningkatan kompetensi individu berdasarkan penilaian kinerja awal pasca pelatihan. Peningkatan ini diharapkan berdampak positif terhadap kualitas layanan, khususnya dalam kecepatan respon, ketepatan tindakan, dan kemampuan komunikasi dengan pasien.

3. Efisiensi dan Akuntabilitas Pengelolaan SDM

Dengan SIMPEG-PLUS, proses perencanaan pelatihan menjadi lebih efisien dan transparan. Manajemen dapat dengan mudah mengakses laporan TNA, memantau realisasi pelatihan, dan mengevaluasi dampaknya secara berkala. Efisiensi ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga meningkatkan akuntabilitas dalam penggunaan anggaran pelatihan.



Gambar 31 Pelatihan dapat di filter per jenis pegawai dan per unit kerja

4. Dukungan terhadap Mutu dan Keselamatan Pasien

Sejak implementasi pelatihan berbasis TNA pada bulan April, awal pengamatan menunjukkan indikasi penurunan insiden keselamatan pasien terkait human error. Hal ini menandakan bahwa penguatan kompetensi pegawai berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap mutu dan keselamatan pasien.

5. Mendorong Budaya Kerja Profesional dan Adaptif

SIMPEG-PLUS turut mendorong perubahan budaya organisasi, dari pendekatan pelatihan yang bersifat administratif menjadi strategis. Pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya karena sistem memberikan kejelasan akan kebutuhan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, terbuka terhadap pembelajaran, dan siap beradaptasi dengan perubahan.

No	Nama	Status Pelatihan
1	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
2	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
3	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
4	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
5	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
6	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
7	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
8	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
9	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
10	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
11	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
12	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
13	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
14	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
15	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
16	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
17	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
18	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
19	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai
20	Dr. Endang Dwi Hastuti	Selesai

Gambar 32 Top learner karyawan yang mengikuti pelatihan, memotivasi karyawan lainnya

6. Keberlanjutan dan Replikasi

Sebagai bentuk keberlanjutan, Rumah Sakit UMMI telah menetapkan SIMPEG-PLUS sebagai bagian dari sistem manajemen mutu internal. Selain itu, sistem ini telah dirancang untuk terus dikembangkan dan diperluas cakupannya. Yang semula berada diluar sistem kepegawaian (SIMPEG) dan akan menjadi bagian dari sistem kepegawaian.

7. Penguatan Leadership dan Manajemen SDM

- Data TNA terintegrasi membantu pimpinan menentukan prioritas pelatihan, penempatan pegawai, dan pembentukan tim.
- Kepala unit menyesuaikan pembinaan sesuai gap kompetensi yang teridentifikasi.
- Indikator capaian pelatihan unit mendorong tanggung jawab pimpinan dalam pengembangan SDM.
- Peran pimpinan bergeser menjadi *coach* dan mentor, membangun budaya belajar berkelanjutan.

Dengan implementasi SIMPEG-PLUS, RS UMMI telah membuktikan bahwa inovasi digital yang terintegrasi dan berbasis data mampu memberikan perbaikan yang signifikan dan berkelanjutan, tidak hanya pada aspek pengembangan SDM tetapi juga pada peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara menyeluruh.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Diagram Masalah dan Solusi SIMPEG-PLUS	2
Gambar 2.	Laporan manual tahun 2023-2024 yang menunjukkan capaian rata-rata RS	4
Gambar 3.	Laporan manual bulan Februari tahun 2025 yang menunjukkan per pegawai	4
Gambar 4.	Laporan data Pelatihan internal dan eksternal yang masih manual	4
Gambar 5.	Alur Sistem Pelatihan	5
Gambar 6.	Alur Pelatihan Pegawai sebagai user.....	5
Gambar 7.	Menu Usulan Pelatihan	6
Gambar 8.	Form Usulan Pelatihan Pegawai	6
Gambar 9.	Form Pendaftaran Pelatihan	6
Gambar 10.	Menu <i>History</i> pelatihan yang telah disetujui	6
Gambar 11.	Menu LMS	7
Gambar 12.	Tampilan LMS	7
Gambar 13.	Registrasi Pelatihan Mandiri	7
Gambar 14.	Menu Master Materi	8
Gambar 15.	Kualifikasi Pelatihan	8
Gambar 16.	WhatsApp Blast kepada pegawai	8
Gambar 17.	List Data Peserta yang Mendaftar Pelatihan	8
Gambar 18.	Informasi WhastApp Pendaftaran.....	9
Gambar 19.	Informasi WhatsApp Pelatihan Terbaru	9
Gambar 20.	List Usulan Pelatihan	9
Gambar 21.	Resgister Pelatihan Diluar Secara Mandiri	10
Gambar 22.	Dashboard SIMPEG-PLUS	10
Gambar 23.	Rekap Seluruh Pelatihan Pegawai	10
Gambar 24.	Data Grafik Pencapaian Pelatihan Seluruh Unit	10
Gambar 25.	Materi LMS yang bisa diajukan pegawai	11
Gambar 26.	Sosialisasi Kepada Beberapa Unit	11
Gambar 27.	Uji Coba Penggunaan SIMPEG-PLUS	11
Gambar 28.	Sosialisasi SIMPEG-PLUS kepada jajaran Direksi dan Manajemen	12
Gambar 29.	Rencana tindak lanjut SIMPEG-PLUS ke aplikasi SIMPEG	15
Gambar 30.	Grafik perbandingan dari persentasi ataupun akumulasi jam kerja	13
Gambar 31.	Pelatihan dapat di filter per jenis pegawai dan per unit kerja	14
Gambar 32.	Top <i>learner</i> karyawan yang mengikuti pelatihan	15