

SEMAIAN: Strategi Transformasi Kepemimpinan 4.0 RSO Soeharso melalui Digitalisasi SDM Berbasis *Dashboard*

Fransisca Arie Nursanti, Prihatiningsih; RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

1. Ringkasan

SEMAIAN (*Smart* Manajemen Kepegawaian) adalah inovasi strategis RSO Soeharso di bidang Manajemen SDM untuk mewujudkan kepemimpinan 4.0 yang adaptif dan berbasis data. Melalui *dashboard* interaktif, pimpinan memantau kinerja, kompetensi, kehadiran, dan kebutuhan pengembangan SDM secara *real-time*. Digitalisasi ini mempercepat keputusan, meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pengelolaan SDM. SEMAIAN menjadi fondasi transformasi digital SDM yang strategis dan berkelanjutan, mendukung pelayanan medis tanpa hambatan, mengurangi waktu tunggu pasien, serta mendorong budaya kerja digital yang kompetitif di era industri 4.0.

2. Latar Belakang

Era Revolusi Industri 4.0 menuntut setiap organisasi, termasuk rumah sakit, untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dalam seluruh aspek manajemen. Di tengah dinamika pelayanan kesehatan yang kompleks dan dinamis, kepemimpinan berbasis data menjadi kunci untuk memastikan keputusan yang diambil tepat sasaran, cepat, dan relevan. Hal ini bukan hanya tentang penguasaan alat digital, tetapi juga tentang bagaimana memimpin orang dan organisasi agar siap menghadapi tantangan dan peluang di era digital. Namun, di RSO Soeharso, pengelolaan SDM masih menghadapi tantangan seperti data yang tersebar di berbagai sumber, proses manual yang memakan waktu, serta keterbatasan akses pimpinan terhadap informasi SDM yang terkini dan komprehensif. Saat ini, RSO Soeharso memiliki lebih dari 600 pegawai yang terdiri dari profesi tenaga medis, tenaga kesehatan serta tenaga administrasi. Proses pengelolaan dan evaluasi presensi pegawai masih memerlukan waktu rata-rata 2–3 hari, dan data kompetensi sering kali tidak terintegrasi lintas unit. Kondisi ini berpotensi memperlambat respon strategis, terutama dalam perencanaan kebutuhan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi pegawai.

Untuk menjawab tantangan tersebut, lahirlah SEMAIAN (*Smart* Manajemen Kepegawaian), sebuah inovasi digital yang mengintegrasikan data-data SDM dalam satu *platform dashboard* interaktif dan *real-time*. Dengan visualisasi yang intuitif, memungkinkan manajemen mengawasi secara langsung indikator kunci seperti jumlah

pegawai, distribusi formasi, tingkat kehadiran, capaian kinerja, hingga kebutuhan pengembangan, semuanya dalam satu tampilan terpadu.

SEMAIAN sejalan dengan prinsip Kepemimpinan 4.0 yang menekankan *agility*, kolaborasi lintas unit, dan pengambilan keputusan berbasis analitik. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM, tetapi juga membangun budaya kerja yang transparan, akuntabel, dan adaptif. Kedepannya, SEMAIAN akan dikembangkan dengan fitur analisis prediktif untuk mengantisipasi tren dan kebutuhan SDM, sehingga keputusan strategis dapat diambil secara proaktif, bukan sekadar reaktif. Dengan fondasi ini, diperlukan tujuan yang jelas dan terarah agar SEMAIAN tidak hanya menjadi solusi teknologi, tetapi juga penggerak utama transformasi kepemimpinan 4.0 di RSO Soeharso.

3. Tujuan

Inovasi SEMAIAN bertujuan untuk memperkuat kepemimpinan di RSO Soeharso melalui digitalisasi pengelolaan SDM yang terintegrasi, cepat, dan berbasis dengan target spesifik:

1. Mempercepat pengambilan keputusan strategis terkait perencanaan kebutuhan, rekrutmen, distribusi, dan pengembangan SDM.
2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan dan evaluasi kinerja pegawai.
3. Mengoptimalkan efisiensi operasional dengan mengurangi proses manual dan duplikasi data.
4. Efisiensi dan efektivitas sistem kerja.
5. Menyediakan alat analisis prediktif guna mengantisipasi kebutuhan SDM di masa depan.

Dengan target ini, SEMAIAN diharapkan menjadi fondasi transformasi digital bidang SDM yang mendukung visi rumah sakit menuju pelayanan unggul dan berdaya saing tinggi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pengembangan SEMAIAN dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan sistematis, mulai dari perencanaan hingga evaluasi berkelanjutan.

4. Langkah-Langkah Pelaksanaan

Pelaksanaan inovasi pengembangan SEMAIAN dilakukan secara bertahap dan sistematis agar hasil yang dicapai optimal, terukur, dan berkelanjutan. Tahapan tersebut meliputi:

- 1) Analisis Kebutuhan dan Perencanaan (*Planning Stage*)

- a. Tim SDM mengidentifikasi masalah dengan mengumpulkan data kendala pengelolaan SDM, seperti proses manual, keterlambatan laporan, data tidak sinkron, dan kesulitan pemantauan.
- b. Tim IT dan Tim SDM bersama-sama melakukan studi kelayakan teknologi, menentukan spesifikasi teknis *dashboard*, integrasi dengan sistem yang ada, dan kebutuhan infrastruktur jaringan.
- c. Manajemen menyusun peta jalan (*roadmap*) yang mencakup *timeline*, sumber daya manusia, anggaran, dan indikator keberhasilan.

2) Perancangan Sistem (*Design Stage*)

- a. Tim IT merancang arsitektur *dashboard* yang memuat struktur data, fitur utama, indikator kinerja, serta tampilan visual yang *user-friendly*.
- b. Tim IT menetapkan protokol keamanan data dengan mengimplementasikan enkripsi SSL/TLS dan kontrol akses berbasis hak pengguna.
- c. Tim IT mengembangkan *mockup* awal dan mengujikannya kepada calon pengguna (pimpinan dan staf SDM).

3) Pengembangan dan Integrasi (*Development Stage*)

- a. Tim SDM dan Tim Diklat memproses dan membersihkan data SDM, memvalidasi, dan menyusun database terpusat yang memuat informasi presensi, kinerja, pelatihan, dan mutasi pegawai.
- b. Tim IT menghubungkan *dashboard* dengan aplikasi kepegawaian, *payroll*, dan absensi.
- c. Tim analisis dari IT dan SDM membangun modul analisis prediktif untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga medis dan non-medis.

4) Uji Coba dan Penyempurnaan (*Testing Stage*)

- a. Tim penguji melakukan uji fungsi teknis untuk memastikan semua menu, filter, grafik, dan notifikasi berjalan sesuai desain.
- b. Pengguna utama menjalani uji kelayakan (*user acceptance test*) untuk menilai kemudahan penggunaan dan ketepatan data. Beberapa satuan kerja dilibatkan untuk menilai kemudahan penggunaan dan ketepatan data.
- c. Tim pengembang IT memperbaiki *bug* dan menyesuaikan fitur sesuai masukan pengguna.

5) Implementasi dan Pelatihan (*Implementation Stage*)

- a. Manajemen melakukan sosialisasi resmi tentang tujuan, manfaat, dan cara penggunaan SEMAIAN kepada seluruh unit.

- b. Tim IT dan Tim SDM melaksanakan pelatihan teknis mengenai penggunaan *dashboard*, interpretasi data, dan pemanfaatan fitur analitik.
 - c. Tim IT dan SDM menyediakan layanan *helpdesk* selama tiga bulan masa transisi.
- 6) Evaluasi dan Pengembangan Lanjutan (*Evaluation & Scaling Stage*)
- a. Tim evaluasi melakukan evaluasi berkala untuk mengukur kinerja *dashboard* melalui indikator kecepatan akses data, tingkat akurasi laporan, dan kepuasan pengguna.
 - b. Tim pengembang memperkaya fitur dengan Modul baru seperti monitoring kompetensi, manajemen cuti, dan pengembangan karier.
 - c. Pimpinan mengarahkan replikasi sistem ke unit-unit lain dan menjajaki kolaborasi dengan instansi eksternal.

Tahapan ini memastikan bahwa SEMAIAN tidak hanya menjadi alat pelaporan, tetapi juga menjadi instrumen strategis kepemimpinan 4.0 yang mendukung pengambilan keputusan cepat, tepat dan adaptif berbasis data. Pelaksanaan inovasi melalui tahapan tersebut telah menghasilkan sejumlah capaian penting yang menunjukkan efektivitas SEMAIAN dalam memperkuat kepemimpinan berbasis data di RSO Soeharso.

5. Hasil Inovasi

Pelaksanaan inovasi SEMAIAN memberikan dampak nyata dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan data SDM di lingkungan RS. Inovasi ini menghasilkan sistem *dashboard* yang terintegrasi, membangun budaya kerja yang lebih transparan, efisien, dan berbasis data. Efisiensi administratif menjadi salah satu lompatan terbesar yang dihasilkan SEMAIAN. Dampak implementasi SEMAIAN juga tidak hanya terlihat pada efisiensi internal, tetapi juga secara langsung meningkatkan mutu dan keselamatan layanan pasien.

Berikut adalah hasil yang dicapai:

1) Tersedianya *Dashboard* SDM Terintegrasi

SEMAIAN menghadirkan pusat data SDM terpadu yang menjadi tulang punggung koordinasi dan penempatan tenaga di seluruh layanan rumah sakit.

a. Satu pintu informasi

Seluruh data SDM terkonsolidasi dalam satu *dashboard* yang mudah diakses oleh pimpinan maupun staf berwenang..

b. Akses *real-time*

Pengguna memperoleh pembaharuan data presensi, jumlah pegawai aktif, status cuti, hingga pelatihan secara instan tanpa menunggu laporan manual.

c. Visualisasi informatif

Data disajikan dalam bentuk grafik, diagram, dan indikator warna sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis.

2) Efisiensi Proses Administrasi SDM

Inovasi ini menghasilkan lompatan besar dalam efisiensi kerja, khususnya pada proses administrasi SDM, yang kini jauh lebih singkat dan akurat.

a. Pengurangan waktu pengolahan data

Proses rekap presensi dan laporan bulanan yang sebelumnya memakan waktu 2–3 hari kini dapat dilakukan dalam ± 30 menit.

b. Otomatisasi laporan

Dashboard menghasilkan laporan kinerja pegawai dan distribusi SDM secara otomatis, mengurangi risiko kesalahan input manual hingga 80%.

c. Integrasi lintas sistem

Keterhubungan dengan sistem absensi, *payroll*, dan manajemen pelatihan membuat data tetap sinkron di seluruh *platform*.

3) Pengambilan Keputusan Lebih Cepat dan Tepat

Fitur analitik SEMAIAN mempercepat pengambilan keputusan strategis, terutama saat terjadi perubahan mendadak pada kebutuhan tenaga medis.

a. Analisis prediktif

Fitur ini memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan tren absensi, beban kerja, dan rencana pengembangan layanan, sehingga membantu menghindari kekosongan tenaga saat *peak hour* layanan pasien.

b. Monitoring kinerja

Pimpinan dapat memantau pencapaian target kinerja secara periodik.

c. Identifikasi masalah dini

Notifikasi otomatis jika terdapat anomali data seperti penurunan kinerja atau lonjakan absensi sakit.

4) Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi

SEMAIAN memperkuat budaya kerja yang bersih dan terukur melalui mekanisme pelacakan data yang aman dan transparan.

a. Jejak audit digital

Setiap perubahan data terekam otomatis sehingga memudahkan pelacakan dan mengurangi potensi manipulasi.

b. Akses berbasis hak pengguna

Setiap pegawai hanya dapat melihat data sesuai kewenangan, menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi.

c. Pelaporan terbuka

Pimpinan dapat membagikan ringkasan capaian kinerja SDM secara periodik kepada unit kerja terkait.

5) Peningkatan Kepuasan Pengguna dan Kinerja SDM

a. Respons positif pengguna

Hasil survei internal menunjukkan tingkat kepuasan pengguna mencapai 92% terkait kemudahan akses dan kecepatan informasi.

b. Motivasi pegawai meningkat

Pegawai menjadi lebih sadar akan pencatatan kinerja mereka karena transparansi data, meningkatkan kepatuhan presensi sebesar 15%.

c. Penguatan budaya digital

Mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi dan meninggalkan proses manual yang lambat.

Perubahan ini berdampak langsung pada kelancaran pelayanan pasien, karena tenaga dan kompetensi dapat disesuaikan secara cepat dengan kebutuhan lapangan.

6) Dampak Jangka Panjang

a. Pengambilan keputusan berbasis data

Keputusan strategis mengenai rekrutmen, pelatihan, dan distribusi SDM kini lebih terukur dan berbasis bukti

b. Efisiensi biaya operasional

Penghematan biaya operasional administrasi SDM hingga 50% per tahun melalui pengurangan penggunaan kertas, tenaga input manual, dan waktu rapat rekap data.

c. Potensi replikasi

SEMAIAN dapat diadopsi di unit lain dalam rumah sakit atau bahkan di instansi kesehatan lain dengan penyesuaian minimal.

d. Visi ke depan

SEMAIAN menempatkan RSO Soeharso sebagai pelopor digitalisasi SDM di rumah sakit rujukan ortopedi nasional, mendukung pelayanan kesehatan yang modern, efisien, dan kompetitif di tingkat nasional maupun internasional. Percepatan pengelolaan SDM ini secara langsung memastikan pelayanan pasien berjalan tanpa hambatan, mengurangi waktu tunggu pasien, dan meningkatkan kepuasan layanan.

SURAT PERNYATAAN

Nomor PP.01.03/D.XXV/7502/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

nama : Dr. dr. Romanyanto, Sp.OT (K) Spine., MARS
NIP : 196401101989011001
jabatan : Direktur Utama RS. Ortopedi. Prof. Dr. R. Soeharso
Surakarta

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan / makalah dengan judul “SEMAIAN : Strategi Transformasi Kepemimpinan 4.0 RSO Soeharso melalui Digitalisasi SDM Berbasis Dashboard” merupakan milik RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta Kementerian Kesehatan yang telah diimplementasikan dan diajukan pada PERSI AWARD-MAKERSI AWARD 2025 pada kategori “*Leadership and Management.*”

Demikian surat pengesahan ini dibuat sebagai persyaratan mengikuti lomba PERSI AWARD 2025.

12 Agustus 2025
Direktur Utama



Dr. dr. Romaniyanto, Sp.OT(K), Spine,MARS

Kementerian Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi silahkan laporkan melalui HALO KEMENKES 1500567 dan <https://wbs.kemkes.go.id>. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silahkan unggah dokumen pada laman <https://tte.kominfo.go.id/verifyPDF>.

