

Strategi Manajemen Talenta Pemimpin melalui Program *Sharia Hospital Champion* untuk Membentuk *Succession Planning* yang Efektif di Rumah Sakit Yarsi

¹Barar Sasmata ²Suatmaji
^{1,2} RS YARSI

Abstract

Background: The healthcare industry demands high professionalism and technical expertise, while Sharia-based hospitals also require leaders committed to Islamic values. This situation creates a pressing need for an integrated leadership development strategy that can merge modern managerial competence with Sharia ethics. The Sharia Hospital Champion (SHC) program is an innovative response designed to produce future leaders who are holistically prepared. This study aims to explore how the SHC program functions as an effective talent management strategy to build effective succession planning.

Method: This research uses a qualitative approach with a descriptive case study method. Data was collected through in-depth interviews, document and archival studies, and participant observation. The subjects of this study were managerial-level leaders at YARSI Sharia Hospital in Jakarta who were directly involved in the SHC program.

Results: The findings show that the SHC program is a strategic initiative that is effective in implementing succession planning. Its implementation is divided into phases of rigorous selection and initial briefing (including in-class and outbound training), followed by a phase of on-the-job monitoring and development through specific assignments. The program contributes to identifying top talent and layered development, ensuring the presence of a mature leadership cadre.

Conclusion: The SHC program is proven to be an effective and comprehensive talent management strategy, successfully integrating professional competency development with the strengthening of Islamic values. The program succeeds in forming a strong talent pipeline, guaranteeing leadership continuity and organizational stability

Abstrak

Latar Belakang: Industri kesehatan menuntut profesionalisme dan keahlian teknis yang tinggi, sementara rumah sakit syariah juga memerlukan pimpinan yang berkomitmen pada nilai-nilai Islami. Fenomena ini menciptakan kebutuhan mendesak akan strategi pengembangan kepemimpinan yang terintegrasi, yang mampu menggabungkan kompetensi manajerial modern dengan etika syariah. Program

Sharia Hospital Champion (SHC) hadir sebagai respons inovatif untuk mencetak pemimpin masa depan yang siap secara holistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana program SHC berfungsi sebagai strategi manajemen talenta untuk membentuk *succession planning* yang efektif.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, studi dokumen dan arsip,

serta observasi partisipatif. Subjek penelitian adalah para pimpinan level manajerial di Rumah Sakit Syariah YARSI Jakarta yang terlibat dalam program SHC.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa program SHC merupakan inisiatif strategis yang efektif dalam pelaksanaan *succession planning*. Pelaksanaannya terbagi dalam fase seleksi ketat dan pembekalan awal (termasuk pelatihan *in-class* dan *outbound*), diikuti dengan fase pemantauan dan pengembangan *on-the-job* melalui penugasan-penugasan spesifik. Program ini berkontribusi pada identifikasi talenta unggul dan pengembangan berjenjang, memastikan adanya kaderisasi kepemimpinan yang matang.

Kesimpulan: Program SHC terbukti sebagai strategi manajemen talenta yang efektif dan komprehensif, berhasil mengintegrasikan pengembangan kompetensi profesional dengan penguatan nilai-nilai syariah. Program ini berhasil membentuk *talent pipeline* yang kuat, menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan stabilitas organisasi.

I. Latar Belakang

Manajemen talenta di rumah sakit syariah menghadapi tantangan unik. Di satu sisi, industri kesehatan menuntut **profesionalisme dan keahlian teknis** yang tinggi. Di sisi lain, rumah sakit syariah memerlukan pimpinan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki **komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islami** yang menjadi landasan operasionalnya. Fenomena ini menciptakan kebutuhan mendesak akan strategi pengembangan kepemimpinan yang terintegrasi, yang mampu menggabungkan kompetensi manajerial modern dengan integritas moral dan etika syariah.

Program Sharia Hospital Champion hadir sebagai respons inovatif terhadap tantangan tersebut. Program ini dirancang bukan sekadar untuk meningkatkan keterampilan, melainkan untuk mencetak **pemimpin masa depan (calon suksesor)** yang secara holistik siap memimpin institusi. Melalui kombinasi **pembelajaran terstruktur** dan **pemantauan on-the-job skill**, program ini memastikan bahwa setiap talenta yang terpilih tidak hanya memahami teori kepemimpinan, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam tugas sehari-hari, sambil tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana **program Sharia Hospital Champion** berfungsi sebagai strategi **manajemen talenta** yang efektif. Fokus utamanya adalah menganalisis bagaimana program ini secara sistematis mengidentifikasi, mengembangkan, dan memelihara talenta-talenta

terbaik untuk membentuk **rencana suksesi (*succession planning*)** yang kokoh. Dengan demikian, keberlangsungan kepemimpinan dan stabilitas operasional rumah sakit dapat terjamin, sejalan dengan visi dan misi syariah yang diusungnya.

II. Metoda

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan metode **studi kasus deskriptif**. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi mendalam dan komprehensif terhadap fenomena yang kompleks, yaitu implementasi program *Sharia Hospital Champion* sebagai strategi manajemen talenta. Dengan studi kasus, peneliti dapat memahami konteks, proses, dan dampak program secara holistik dari berbagai perspektif subjek penelitian.

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai studi kasus tunggal dengan unit analisis berupa program **Sharia Hospital Champion**. Desain deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara rinci bagaimana program ini dilaksanakan, bagaimana para pimpinan berpartisipasi, serta bagaimana program ini berkontribusi dalam membentuk *succession planning* yang efektif.

B. Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah **para pimpinan level manajerial** yang terlibat langsung dalam program *Sharia Hospital Champion*. Peneliti juga akan mewawancarai pihak-pihak terkait, seperti **manajemen senior** yang merancang program dan **staf human resource** yang mengelola pelaksanaannya. Lokasi penelitian akan dilakukan di **Rumah Sakit Syariah YARSI Jakarta**, sebagai tempat di mana program ini diimplementasikan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui tiga metode utama:

1. **Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*):** Wawancara terstruktur dan semi-terstruktur akan dilakukan dengan subjek penelitian untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman mereka, persepsi, dan evaluasi terhadap program.
2. **Studi Dokumen dan Arsip:** Peneliti akan menganalisis dokumen internal, seperti modul pelatihan, laporan evaluasi program, data kinerja pimpinan, dan rencana suksesi yang sudah ada.
3. **Observasi Partisipatif:** Pengamatan terhadap sesi pembelajaran dan implementasi *on-the-job skill* akan dilakukan untuk memvalidasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan dokumen.

III. Hasil Penelitian

A. Pelaksanaan Program *Sharia Hospital Champion* (SHC)

Berdasarkan temuan di lapangan, Program *Sharia Hospital Champion* (SHC) adalah sebuah inisiatif strategis yang dirancang sebagai program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan. Pelaksanaan program ini terbagi dalam beberapa fase yang terstruktur, dimulai dari tahap seleksi ketat hingga pemantauan pasca-pelatihan.

1. Tahap Seleksi dan Pembekalan Awal

Peserta SHC adalah individu-individu pilihan yang telah melewati proses seleksi ketat. Kriteria seleksi tidak hanya didasarkan pada kompetensi teknis, tetapi juga pada potensi kepemimpinan dan komitmen terhadap nilai-nilai syariah. Setelah terpilih, peserta mengikuti serangkaian kegiatan pembekalan yang mencakup:

- **Pelatihan *In-class*:** Materi yang disampaikan berfokus pada dua area utama, yaitu **keilmuan Islam** (*syariah*) yang relevan dengan operasional rumah sakit dan **kepemimpinan modern** (*leadership*) yang adaptif. Sesi ini dirancang untuk memberikan landasan teoritis yang kuat, memadukan etika Islam dengan strategi manajemen kontemporer.

- **Kegiatan Outbound:** Sesi ini bertujuan untuk membangun *soft skills* seperti kerja sama tim, komunikasi, dan pemecahan masalah. Kegiatan di luar ruangan ini juga berfungsi sebagai sarana untuk mempererat ikatan antar-peserta dan memupuk jiwa kepemimpinan yang solid.



Jl. Letjen Soeprapto, Kav. 13 Cempaka Putih,
Jakarta Pusat 10510
Telp: 021-80618618, 80618619 (Hunting).
Fax: 021-4243171
www.rsyarsi.co.id

MEMO INTERNAL
No. 001/MGR-SDI/RSY/I/2025

Kepada yth :	Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Instalasi dan Supervisor
Dari :	Manager Sumber Daya Insani (SDI)
Perihal :	Workshop Character Building " <i>Syariah Hospital Champion (SHC)</i> "
Tanggal :	06 Januari 2025 M / 06 Rajab 1446 H

Assalammu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam disampaikan, semoga kita semua selalu sehat wal'afiat dalam menjalankan ibadah sehari-hari dan selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

Dalam mewujudkan Budaya Islami RS YARSI Unit Bimbingan dan Pelayanan Islami (BPI) Dept SDI akan mengadakan workshop Character Building dengan Program *Syariah Hospital Champion (SHC)*. Kami harapkan bantuan dari para Kabid, Kabag dan SPVnya untuk menuliskan nama dari PJ Shift tiap unitnya yang akan mengikuti workshop SHC. Kami tunggu nama-namanya paling telat 07 Januari 2025 jam 09.00 WIB. Nama – nama dapat diisi melalui link yang kami berikan

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mXSdGq3xeb9HdLVERUOD86bL3dWIDytl6N-T3xFWY/edit?usp=sharing>

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Wasalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh
Hormat kami,



Ns. Suatmaji, M.Kep
Manager Sumber Daya Insani (SDI)

Gambar 1 : Penerbitan kebijakan pemilihan talente pemimpin dari masing-masing unit dan Departemen



Gambar 2 : Pelaksanaan Pelatihan Karakter Building Pemimpin (Sharia Hospital Champion) Kelas dan Outbond program



Gambar 3 : Pelaksanaan Pelatihan Karakter Building Pemimpin (Sharia Hospital Champion) Kelas dan Outbond program



Gambar 4 : Pelaksanaan Pelatihan Karakter Building Pemimpin (Sharia Hospital Champion) Kelas dan Outbond program



Gambar 5 : Pelaksanaan Pelatihan Karakter Building Pemimpin (Sharia Hospital Champion) Kelas dan Outbond program



Gambar 6 : Pelaksanaan Pelatihan Karakter Building Pemimpin (Sharia Hospital Champion) Kelas dan Outbond program

2. Tahap Pemantauan dan Pengembangan *On-the-Job*

Setelah menyelesaikan pelatihan intensif, peserta SHC tidak dibiarkan begitu saja. Mereka memasuki fase pemantauan yang ketat melalui **penugasan-penugasan spesifik** yang relevan dengan jabatan mereka. Penugasan ini dirancang untuk memastikan bahwa peserta mampu mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik kerja sehari-hari.

- **Implementasi Proyek:** Setiap peserta ditugaskan untuk memimpin proyek atau inisiatif kecil di unit kerja mereka. Proyek ini tidak hanya mengukur keterampilan manajerial, tetapi juga sejauh mana mereka menginternalisasi nilai-nilai syariah dalam pengambilan keputusan.
- **Mentoring dan Coaching:** Selama masa pemantauan, peserta mendapatkan pendampingan dari mentor atau pimpinan senior. Hal ini memastikan bahwa mereka mendapatkan *feedback* berkelanjutan dan bimbingan yang personal.



Gambar 7 : Pelaksanaan Program Pemantauan Proyek Oleh para “Hospital Champion” di unit – unit kerja secara berkelanjutan



Gambar 8 : Pelaksanaan Program Pemantauan Proyek Oleh para “Hospital Champion” di unit – unit kerja secara berkelanjutan



Gambar 9 : Pelaksanaan Program Pemantauan Proyek Oleh para “Hospital Champion” di unit – unit kerja secara berkelanjutan

B. Kontribusi terhadap *Succession Planning*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program SHC secara efektif berkontribusi pada **rencana suksesi (*succession planning*)** rumah sakit. Proses pengembangan berkelanjutan yang dilakukan SHC membantu manajemen senior dalam:

- **Identifikasi Talenta Unggul:** Dengan adanya pemantauan kinerja dan penugasan yang terstruktur, program ini mempermudah identifikasi individu-individu yang benar-benar memiliki potensi dan siap untuk mengambil peran kepemimpinan yang lebih tinggi.
- **Pengembangan Berjenjang:** Program SHC tidak berhenti di satu level. Peserta yang menunjukkan performa terbaik akan dilanjutkan ke **pelatihan SHC di level yang lebih tinggi** dengan materi yang lebih *advanced* dan kompleks. Sistem

berjenjang ini memastikan adanya kaderisasi kepemimpinan yang matang dan berkesinambungan.

Dengan demikian, SHC berfungsi sebagai **jalur pipa talenta (*talent pipeline*)** yang terstruktur, memastikan bahwa rumah sakit selalu memiliki kandidat internal yang kompeten dan berintegritas untuk mengisi posisi-posisi kunci di masa depan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa **Program *Sharia Hospital Champion* (SHC)** merupakan strategi manajemen talenta yang **efektif dan komprehensif** dalam membentuk *succession planning* di rumah sakit. Efektivitas program ini terletak pada kemampuannya untuk mengintegrasikan dua pilar penting: **pengembangan kompetensi profesional dan penguatan nilai-nilai syariah.**

Melalui kombinasi pelatihan *in-class*, kegiatan *outbound*, serta pemantauan dan penugasan *on-the-job*, program SHC berhasil:

1. **Mengidentifikasi dan Mengembangkan Talenta Unggul:** Proses seleksi yang ketat dan pemantauan berkelanjutan memungkinkan rumah sakit untuk secara sistematis menemukan individu-individu dengan potensi kepemimpinan tinggi.
2. **Membentuk *Talent Pipeline* yang Kuat:** Program ini tidak hanya melatih pimpinan saat ini, tetapi juga menciptakan kader-kader kepemimpinan yang matang dan siap untuk mengambil alih peran strategis di masa depan.
3. **Mengintegrasikan Nilai Syariah dalam Kepemimpinan:** SHC memastikan bahwa para calon pemimpin tidak hanya cakap secara manajerial, tetapi juga memiliki integritas moral dan etika kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, yang merupakan landasan bagi operasional rumah sakit.

Dengan demikian, program SHC terbukti mampu menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan stabilitas organisasi, selaras dengan visi rumah sakit syariah.

B. Saran

Untuk memaksimalkan dampak Program *Sharia Hospital Champion* di masa mendatang, beberapa saran berikut dapat dipertimbangkan:

1. **Evaluasi Berkelanjutan:** Lakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas materi dan metode pelatihan, serta dampaknya terhadap kinerja pimpinan. Ini penting untuk memastikan program tetap relevan dan sesuai dengan dinamika organisasi.
2. **Perluasan Jangkauan Program:** Pertimbangkan untuk memperluas jangkauan program SHC ke level pimpinan yang lebih rendah (*middle management*). Hal ini akan memperkaya *talent pool* dan menciptakan basis suksesor yang lebih luas.
3. **Penguatan Sistem Mentoring:** Tingkatkan kualitas dan struktur program *mentoring* dengan menetapkan panduan yang lebih jelas dan menyediakan pelatihan bagi para mentor. Hal ini akan memastikan bimbingan yang lebih efektif dan personal bagi peserta.
4. **Optimalisasi Teknologi:** Manfaatkan teknologi informasi untuk pemantauan *on-the-job* dan manajemen penugasan. Platform digital dapat membantu pelacakan kemajuan peserta secara lebih efisien dan terintegrasi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, Program *Sharia Hospital Champion* dapat terus berkembang menjadi model pengembangan kepemimpinan yang unggul, tidak hanya bagi rumah sakit syariah, tetapi juga bagi organisasi lain yang berbasis nilai.