

PENGUATAN KEPEMIMPINAN DAN TANTANGAN MANAJERIAL DALAM ERA DIGITAL DI RUMAH SAKIT

Strengthening Leadership and Managerial Challenges In The Digital Era In Hospitals

Nida Faradisa Fauziyah¹, Asri Alfajri¹, Yusuf Alam Romadhon², Burhanudin Ichsan², Aflit Nuryulia², AY Yanto², Hani Ariyanto², Nendika Dyah Ayu³

¹Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Surakarta

²Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Surakarta

³Program Studi Pendidikan Dokter Gigi, Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Korespondensi: Nida Faradisa Fauziyah, email : nff220@ums.ac.id

ABSTRAK

Pada era digitalisasi saat ini, kepemimpinan dan tantangan digitalisasi sering menjadi permasalahan banyak rumah sakit Indonesia. Terkait permasalahan tersebut maka perlu dilakukan kegiatan pengabdian masyarakat dengan tema yang dilaksanakan untuk menjawab permasalahan kepemimpinan dan tantangan digitalisasi yang dihadapi RS PKU Karanganyar. Program pengabdian masyarakat ini bertujuan memperkuat kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala unit melalui pengembangan keterampilan kepemimpinan transformatif, komunikasi efektif, pengambilan keputusan berbasis data, serta sinergi multidisiplin. Pengabdian yang dilakukan menggunakan metode workshop, Focus Group Discussion (FGD), penyusunan modul pelatihan, serta pengembangan Standart Operational Procedure SOP terkait kepemimpinan dan digitalisasi rumah sakit. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan pada pengetahuan dan keterampilan peserta. Peningkatan yang signifikan salah satunya terlihat dari kenaikan skor post-test dibandingkan skor pre test. Selain itu, peningkatan kualitas diskusi dan tersusunnya SOP merupakan luaran yang dapat dihasilkan pada kegiatan ini. Keberlanjutan kegiatan salah satunya dapat dilihat dari implementasi serta monitoring penggunaan SOP terkait kepemimpinan dan digitalisasi di rumah sakit. Kegiatan ini juga menghasilkan forum kolaborasi lintas unit yang memperkuat koordinasi berkelanjutan. Pada evaluasi akhir dapat disimpulkan bahwa program berhasil mencapai tujuan penguatan kepemimpinan serta mendorong budaya kerja kolaboratif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Manajerial, Digitalisasi rumah sakit, Sinergi multidisiplin*

ABSTRACT

In today's era of digitalisation, leadership and the challenges of digitalisation are often issues in Indonesian hospitals. In relation to these issues, it is necessary to carry out community service activities with themes that address the leadership and digitalisation challenges faced by PKU Karanganyar Hospital. This community service programme aims to strengthen the managerial and leadership competencies of unit heads through the development of transformative leadership skills, effective communication, data-based decision making, and multidisciplinary synergy. The community service was carried out using workshops, focus group discussions (FGDs), the development of training modules, and the development of standart operational procedure (SOPs) related to hospital leadership and digitalisation. The results of the activity showed a significant increase in participants' understanding and skills. One of the significant improvements was seen in the increase in post-test scores compared to pre-test scores. In addition, the improvement in the quality of discussions and the formulation of SOPs were the outputs that could be produced in this activity. The sustainability of the activity can be seen from the implementation and monitoring of the use of SOPs related to leadership and digitalisation in hospitals. This activity also resulted in a cross-unit collaboration forum that strengthened ongoing coordination. The final evaluation concluded that the programme successfully achieved its objectives of strengthening leadership and promoting a collaborative work culture.

Keywords: *Leadership, Managerial, Hospital digitalization, Multidisciplinary synergy*

PENDAHULUAN

Transformasi digital saat ini menjadi kebutuhan strategis dalam pelayanan kesehatan, tidak terkecuali rumah sakit. Adanya perkembangan industri kesehatan di era digital juga menjadi suatu dinamika baru bagi manajemen rumah sakit, terutama dalam hal kepemimpinan dan implementasi teknologi informasi kesehatan (Ginting et al, 2025). Digitalisasi layanan kesehatan tidak lagi menjadi pilihan, melainkan kebutuhan strategis untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan institusi (Kruse et al., 2016). Rumah sakit dituntut untuk bisa menyediakan layanan klinis yang berkualitas sekaligus mampu mengelola transformasi digital secara efektif. Digitalisasi memungkinkan masyarakat lebih mudah mendapatkan layanan kesehatan, mengurangi kesenjangan geografis, dan meningkatkan efektivitas administrasi. Media digital memberikan kesempatan untuk menawarkan layanan baru dengan ide baru. Rumah sakit telah mengalami peningkatan 50% dalam penggunaan teknologi digital untuk menjangkau pasien yang lebih luas (Purba et al., 2024).

Kemajuan digitalisasi tersebut seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan struktural, teknis, dan kepemimpinan yang berdampak

langsung pada mutu pelayanan dan tata kelola organisasi. Meskipun investasi teknologi menjadi fokus utama dalam upaya transformasi digital, namun aspek sumber daya manusia termasuk kepemimpinan juga memiliki peran yang penting yang seringkali tidak mendapat perhatian. Peran pimpinan ini sangat dibutuhkan untuk membuat strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung transformasi digital yang berkelanjutan (Familia et al, 2025).

Kualitas kepemimpinan yang belum konsisten dalam mendukung transformasi digital merupakan salah satu persoalan dalam pengelolaan manajemen rumah sakit. Banyak rumah sakit masih menerapkan gaya kepemimpinan tradisional yang kurang adaptif, sehingga proses perubahan berjalan lambat dan tidak terarah. Menurut Sfantou et al. (2017), kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja rumah sakit, terutama dalam konteks perubahan organisasi. Kepemimpinan digital menjadi factor kunci kesuksesan transformasi digital (Handayani et al, 2018). Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan agar digitalisasi di rumah sakit dapat dipahami, diterima, dan diimplementasikan oleh seluruh elemen yang ada di rumah sakit.

Tantangan era digital di dunia Kesehatan salah satunya adalah kesenjangan kompetensi digital tenaga kesehatan yang menyebabkan implementasi SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit) tidak optimal dan memunculkan resistensi penggunaan. WHO (2021) menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada penguatan kapasitas SDM (Sumber Daya Manusia) kesehatan dan tata kelola digital yang terstruktur dimana salah satunya adalah peran kepemimpinan.

Beberapa rumah sakit belum memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya praktik kepemimpinan pada proses kemajuan digitalisasi layanan kesehatan. Menurut Agarwal et al. (2022), kolaborasi lintas sektor dalam digitalisasi kesehatan membutuhkan keselarasan visi kepemimpinan dan pemahaman yang sama mengenai tata kelola digital. Persoalan lain yang dihadapi rumah sakit adalah keterbatasan sarana dan prasarana digital, kurangnya regulasi internal, serta minimnya pelatihan kepemimpinan berbasis transformasi. Hal ini menimbulkan ketidaksiapan rumah sakit sebagai institusi utama pelayanan Kesehatan untuk transformasi digital. Untuk itu, penguatan kompetensi manajerial dan kepemimpinan

menjadi upaya strategis dalam menciptakan ekosistem kolaborasi yang produktif.

Permasalahan yang ada di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pengelolaan SDM perlu segera diatasi, karena dampaknya langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan kompleksitas tantangan tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat bertema Penguatan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan dalam Mendukung Digitalisasi Rumah Sakit menjadi sangat relevan dan diperlukan. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, kapasitas, dan keterampilan praktis para pemimpin sehingga mampu menjalankan transformasi digital secara efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

TUJUAN DAN MANFAAT

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat pimpinan serta manajerial di RS PKU Karanganyar agar mampu menjalankan peran strategis mereka dalam mengelola layanan kesehatan yang kompleks dan dinamis serta dapat berperan dalam transformasi digital. Adanya kegiatan workshop, Focus Grup Discussion (FGD), diskusi lintas profesi dan pendampingan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan

kepemimpinan transformatif. Selain itu, diharapkan pimpinan mempunyai kemampuan pengambilan keputusan berbasis data, serta kompetensi dalam mengelola kolaborasi lintas profesi dan unit kerja dalam upaya transformasi digital sebagai upaya meningkatkan mutu rumah sakit.

Manfaat kegiatan ini tidak hanya dirasakan oleh para kepala unit, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi rumah sakit secara keseluruhan. Adanya peningkatan kompetensi kepemimpinan, unit-unit di RS PKU Karanganyar dapat bekerja lebih sinergis, responsif, dan efektif dalam menghadapi tantangan operasional maupun strategis. Manfaat lainnya adalah dengan adanya kegiatan pengabdian ini, akan berkontribusi pada terciptanya tata kelola yang lebih baik, alur komunikasi yang lebih jelas, serta koordinasi multidisiplin yang menghasilkan kinerja layanan yang unggul dan berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini dapat menjadi bagian penting dalam memperkuat fondasi organisasi menuju rumah sakit yang adaptif, profesional, dan mampu memberikan kualitas layanan terbaik.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Pelaksanaan kegiatan dengan menggunakan metode yang komprehensif melalui kombinasi

workshop, Focus Group Discussion (FGD), pengembangan modul, dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP). Adapun kegiatan pengabdian ini meliputi:

1. Workshop

Materi yang diberikan saat workshop adalah materi yang terkait kepemimpinan dan transformasi digital di rumah sakit. Kegiatan workshop diawali dengan pre-test dan diakhiri dengan post-test.

2. Focus Group Discussion (FGD)

FGD dilakukan sebagai ruang pembelajaran interaktif yang memungkinkan peserta, terutama para kepala unit, untuk bertukar pengalaman, mengidentifikasi tantangan, serta menemukan solusi praktis terkait kepemimpinan dan manajemen unit. Forum ini juga memperkuat kemampuan reflektif dan kolaboratif, sehingga peserta dapat memahami praktik terbaik dalam memimpin tim di lingkungan rumah sakit yang kompleks dan multidisiplin.

3. Pendampingan dan Pelatihan

Selain forum interaktif tersebut, kegiatan juga mencakup penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP) terkait digitalisasi rumah sakit dan kepemimpinan serta modul pelatihan yang disusun secara terstruktur untuk mendukung proses transfer pengetahuan yang sistematis.

Modul ini berfungsi sebagai rujukan pembelajaran yang komprehensif dan praktis, sehingga kepala unit dapat menerapkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan secara langsung dalam tugas sehari-hari. Penyusunan SOP menjadi bagian penting dari metode ini karena memberikan pedoman yang jelas, terstandarisasi, dan mudah diimplementasikan.

Sebagai upaya untuk memastikan efektivitas program, beberapa indikator capaian disusun sebagai alat ukur keberhasilan kegiatan. Beberapa indikator yaitu :

1. Peningkatan kompetensi kepemimpinan diukur melalui pre-test dan post-test untuk melihat perubahan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan peserta.
2. Implementasi SOP dievaluasi berdasarkan tingkat penerapan dan kepatuhan kepala unit terhadap standar yang telah disusun.
3. Kolaborasi lintas unit dapat dilihat melalui frekuensi pertemuan forum diskusi dan kualitas umpan balik peserta mengenai efektivitas komunikasi antar unit.

HASIL DAN DISKUSI

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat bertema Penguatan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Unit RS:

Sinergi Multidisiplin untuk Kinerja Unggul telah berjalan dengan lancar dan baik di rumah sakit PKU Karanganyar. Pengabdian ini diikuti oleh jajaran manajerial di rumah sakit PKU Karanganyar sejumlah kurang lebih 40 peserta. Setiap sesi workshop, FGD, hingga pendampingan pembuatan SOP dapat memperkuat kapasitas kepala unit RS PKU Karanganyar baik dari sisi konsep maupun praktik. Kegiatan workshop yang merupakan salah satu kegiatan pelatihan dasar, memberikan hasil yang positif, hal ini dapat dilihat dari peserta workshop yang antusias saat sesi diskusi. Materi workshop terdiri dari materi kepemimpinan dan transformasi digital di rumah sakit. Kegiatan FGD yang terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari antusias peserta saat diskusi. FGD yang dilakukan juga memberikan ruang eksplorasi mendalam bagi peserta untuk mengidentifikasi tantangan aktual di unit masing-masing serta merumuskan strategi sinergi multidisiplin yang realistis diterapkan di rumah sakit. Pendampingan dalam pembuatan SOP terkait kepemimpinan dan digitalisasi juga terlaksana dengan lancar dan baik dimana seluruh peserta berperan aktif dalam diskusi pembuatan SOP.

Luaran utama yang berhasil dicapai dari kegiatan ini meliputi meningkatnya tingkat

pemahaman peserta workshop. Hal terlihat dari kenaikan skor *post-test* dibandingkan hasil *pre-test*. Data dari skor *pre-test* dan skor *post-test* dilakukan uji normalitas data. Pada uji normalitas data didapatkan data terdistribusi normal, sehingga dilakukan uji T berpasangan. Pada tabel 1 terlihat hasil uji T Test berpasangan menunjukkan adanya nilai $p = 0,002$ dimana $p < 0,05$ yang artinya terjadi perbedaan yang signifikan antara nilai *pre - test* dan *posttest* setelah mendapatkan perlakuan yang dalam hal ini adalah pelaksanaan wokshop. Pada Tabel 1 juga dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan rata-rata nilai peserta dari rata-rata *pre test* 65,5 menjadi 76,05 pada rata-rata *post-test*.

Tabel 1. Hasil Uji T Test Berpasangan

	Mean	N	Std Deviasi	Nilai p
Pre test - Post test	- 10,263	38	18,525	0,002

Sumber : Data Primer, 2025

Selain itu, salah satu luaran paling signifikan adalah tersusunnya SOP Kepemimpinan Kepala Unit, yang dikembangkan melalui rangkaian FGD dan workshop penyusunan SOP. SOP ini mencakup kepemimpinan dan SOP terkait transformasi digital di rumah sakit. Kegiatan simulasi dan *role play* kemudian memperkuat implementasi SOP tersebut, membantu peserta memahami penerapan standar dalam situasi nyata

di lapangan. Selain itu, program ini juga menghasilkan terbentuknya forum kolaborasi lintas unit sebagai wadah koordinasi berkelanjutan.

Evaluasi akhir program menunjukkan bahwa peserta merasakan manfaat langsung dari seluruh rangkaian kegiatan, terutama dalam kemampuan mereka mengelola tim, memahami dinamika multidisiplin, serta meningkatkan efektivitas komunikasi di unit masing-masing. Pada pengabdian ini, terlihat hasil evaluasi kuantitatif dan kualitatif yang ditunjukkan dengan hasil evaluasi kuantitatif berupa peningkatan skor tes dan evaluasi kualitatif berupa umpan balik positif mengonfirmasi bahwa kegiatan ini berhasil mencapai indikator capaian yang ditetapkan. Terkait dengan keberlanjutan program, peserta dan manajemen rumah sakit telah menyepakati rencana tindak lanjut berupa pelaksanaan monitoring berkala implementasi SOP, penyelenggaraan secara rutin forum diskusi lintas unit, dan pelatihan lanjutan terkait kepemimpinan dan transformasi digital. Adanya rencana keberlanjutan tersebut, diharapkan peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala unit tidak berhenti pada kegiatan ini saja, tetapi terus berkembang sebagai bagian dari budaya

organisasi RS PKU Karanganyar menuju kinerja layanan yang unggul dan berkelanjutan.

Model pengembangan kepemimpinan berbasis *experiential learning* seperti workshop dan *role play* terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi dan efektivitas pemimpin dalam menghadapi dinamika organisasi yang kompleks (Kolb, 2015). Dalam konteks rumah sakit, bentuk pembelajaran ini sangat relevan karena pemimpin unit sehari-hari berhadapan dengan tantangan operasional, koordinasi multidisiplin, serta pengambilan keputusan yang sering kali harus dilakukan secara cepat dan berbasis bukti. Selain itu, FGD memungkinkan peserta untuk mengidentifikasi hambatan nyata di lapangan, sehingga solusi yang dirumuskan lebih kontekstual dan aplikatif. Literatur manajemen kesehatan menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pemimpin dalam forum refleksi bersama berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan budaya organisasi (West *et al.*, 2017).

Lebih jauh lagi, penyusunan dan implementasi SOP kepemimpinan sebagai salah satu luaran utama kegiatan juga sejalan dengan rekomendasi global mengenai tata kelola rumah sakit. WHO menekankan bahwa SOP yang terstandarisasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan mutu pelayanan,

mengurangi variasi praktik, serta meningkatkan keselamatan pasien (World Health Organization, 2021). Pada kegiatan pengabdian ini, proses penyusunan SOP dilakukan secara partisipatif melalui FGD dan workshop, sehingga menghasilkan dokumen yang tidak hanya bersifat normatif tetapi juga realistis diterapkan di setiap unit. Keberhasilan implementasi SOP menunjukkan bahwa kepala unit mulai memahami pentingnya konsistensi tindakan, mekanisme koordinasi, serta orientasi pada hasil. Penguatan sinergi multidisiplin yang terlihat dari forum kolaborasi lintas unit juga sesuai dengan temuan penelitian bahwa koordinasi antarprofesi merupakan kunci peningkatan kualitas layanan dan efisiensi operasional rumah sakit (Reeves *et al.*, 2018). Dengan demikian, kegiatan ini memberikan dasar kuat bagi peningkatan tata kelola dan kepemimpinan berkelanjutan di RS PKU Karanganyar.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Penguatan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Unit RS: Sinergi Multidisiplin untuk Kinerja Unggul telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kolaborasi lintas unit serta meningkatnya pemahaman dan peran manajerial

dalam hal transformasi digital di RS PKU Karanganyar. Melalui rangkaian workshop, FGD, penyusunan modul, dan pengembangan SOP, peserta menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan, yang terlihat dari adanya perubahan yang signifikan dari hasil tes, maupun kemampuan mereka dalam merumuskan solusi terhadap tantangan manajerial di unit masing-masing. Luaran penting berupa SOP dan terbentuknya forum kolaborasi antar unit menjadi fondasi kuat bagi perbaikan tata kelola dan peningkatan mutu layanan rumah sakit.

Untuk menjaga keberlanjutan program, disarankan agar rumah sakit melakukan monitoring rutin terhadap implementasi SOP, sekaligus mengembangkan pelatihan lanjutan seperti *coaching* kepemimpinan, manajemen konflik, dan pemanfaatan teknologi digital dalam pengambilan keputusan. Penguatan keterlibatan lintas profesi serta kolaborasi dengan mitra eksternal juga penting untuk menciptakan ekosistem kerja yang inovatif dan berkelanjutan. Adanya keberlanjutan program ini, rumah sakit diharapkan mampu membangun kepemimpinan yang semakin adaptif dan profesional dalam mendukung kinerja unggul.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Direktorat Riset, Pengabdian kepada Masyarakat, Publikasi, dan Sentra Kekayaan Intelektual (DRPPS) Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan dukungan pendanaan pada hibah Pengabdian Masyarakat Berbasis Pengembangan dan Pemberdayaan Desa Binaan dengan nomer SK : 007.5/A.3-iii/DRPPS/VIII/2025 .

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, A.B., Karlinawati, N.M.D.S., Purwadhi, P. and Widjaja, Y.R., 2025. Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1), pp.36-41.
- Kruse, C. S., Kristof, C., Jones, B., Mitchell, E., & Martinez, A. 2016. Barriers to Electronic Health Record Adoption: a Systematic Literature Review. *Journal of Medical Systems*, 40(12), 252. <https://doi.org/10.1007/s10916-016-0628-9>
- Famila, F., Yudha, G.A.K., Bambulu, G. and Veranita, M., 2025. Transformasi Manajemen Rumah Sakit di Era Digital: Tinjauan Literatur dalam Fokus Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 3(8), pp.1089-1101.
- Purba, N. F., Annisa, F. S., Syafitri, A., & Purba, S. H. 2024. Pemanfaatan Teknologi Digital Dalam Pelayanan Kesehatan Publik: Sebuah Tinjauan Analisis Kebijakan. *Jurnal Kesehatan Unggul Gemilang*, 8(1), 7–15.
- Agarwal, R., Gao, G., DesRoches, C., & Jha, A. K. 2022. The digital transformation of healthcare: Current status and the road ahead. *Information Systems Research*, 33(1), 1–20.

- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Pistolla, G., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. 2017. Importance of leadership style towards quality of care: A systematic review. *Healthcare*, 5(4), 73.
- World Health Organization. 2021. *Global strategy on digital health 2020–2025*. WHO Press.
- Kolb, D. A. 2015. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. 2nd edn. New Jersey: Pearson Education.
- Reeves, S., Pelone, F., Harrison, R., Goldman, J. and Zwarenstein, M. 2018. ‘Interprofessional collaboration to improve professional practice and healthcare outcomes’, *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 6, pp. 1–48.
- West, M., Eckert, R., Collins, B. and Chowla, R. 2021. *Caring to Change: How Compassionate Leadership Can Stimulate Innovation in Health Care*. London: King’s Fund.
- World Health Organization. 2021. *Handbook for National Quality Policy and Strategy*. Geneva: WHO Press