

Penguatan Kepemimpinan Klinis dari Perspektif Manajemen SDM Rumah Sakit

Cahaya Dewi Satria
RS Soeradji Tirtonegoro



Outline

**Pemimpin di RS dan Rujukan
berbasis Kompetensi**

**Pengalaman (Riwayat
pekerjaan)**

Clinical Leaders di RS

**Peran Direksi dalam
memperkuat Clinical Leaders
di RS**





Outline

**Pemimpin di RS &
Rujukan berbasis Kompetensi**





Leadership

Definisi kepemimpinan sangat beragam dan memiliki sedikit kesamaan satu sama lain



Kepemimpinan adalah “perilaku seorang individu ... yang mengarahkan aktivitas suatu kelompok menuju tujuan bersama” (Hemphill & Coons, 1957, hlm. 7).

Kepemimpinan adalah “pengaruh tambahan yang melampaui kepatuhan mekanis terhadap arahan rutin organisasi” (Katz & Kahn, 1978, hlm. 528).

Kepemimpinan adalah “proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi menuju pencapaian tujuan” (Rauch & Behling, 1984, hlm. 46).

“Kepemimpinan berkaitan dengan mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai-nilai, serta menciptakan lingkungan di mana berbagai hal dapat dicapai” (Richards & Engle, 1986, hlm. 206).

“Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arah yang bermakna) pada upaya kolektif, serta mendorong munculnya usaha sukarela untuk mencapai tujuan tersebut” (Jacobs & Jaques, 1990, hlm. 281).

Kepemimpinan adalah “kemampuan untuk keluar dari budaya yang ada ... guna memulai proses perubahan evolusioner yang lebih adaptif” (Schein, 1992, hlm. 2).

“Kepemimpinan adalah proses memberi makna terhadap apa yang dilakukan orang-orang bersama-sama sehingga mereka memahami dan berkomitmen” (Drath & Palus, 1994, hlm. 4).

Kepemimpinan adalah “kemampuan seorang individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain agar berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi ...” (House dkk., 1999, hlm. 184).

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana cara melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education)





Kepemimpinan (Leadership) di Rumah Sakit

Leadership :

kemampuan seorang pemimpin untuk :

- mengenali waktu untuk melakukan perubahan,
- mengenali kebutuhan untuk perubahan,
- mengidentifikasi arah perubahan,
- mengkomunikasikan strategi perubahan kepada orang-orang yang di dalam organisasi terutama yang mendukung terjadinya perubahan,
- memberdayakan mereka untuk melakukan perubahan dan memfasilitasi upaya pencapaian tujuan perubahan

Kotter, J. P. (1996). Leading change. Boston, MA: Harvard Business School Press





Charismatic Leadership

VS



Transformational Leadership

Charismatic Leadership

- Berfokus pada daya tarik pribadi pemimpin. Pengaruh utama berasal dari persepsi pengikut terhadap karisma pemimpin, seperti visi yang kuat, kepercayaan diri tinggi, dan kemampuan menginspirasi emosi. Komitmen pengikut sering kali bersifat personal terhadap pemimpin.

Transformational Leadership

- Berfokus pada proses perubahan yang lebih luas dan berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya menginspirasi, tetapi juga mengembangkan nilai, motivasi, kemampuan, dan kesadaran pengikut agar mereka berkomitmen pada tujuan organisasi, bukan sekadar pada figur pemimpin.

Secara keseluruhan, **kepemimpinan transformasional mencakup dan melampaui kepemimpinan karismatik**, karena tidak hanya mengandalkan inspirasi personal, tetapi juga berorientasi pada pengembangan jangka panjang individu dan organisasi.



Charismatic vs Transformational

Aspek	Charismatic Leadership	Transformational Leadership
Fokus utama	Daya tarik dan pengaruh pribadi pemimpin	Perubahan individu dan organisasi secara menyeluruh
Sumber pengaruh	Karisma, visi kuat, kepercayaan diri pemimpin	Visi, nilai bersama, pemberdayaan, dan pengembangan pengikut
Orientasi pengikut	Loyalitas dan komitmen terhadap pemimpin	Komitmen terhadap tujuan, nilai, dan misi organisasi
Peran emosi	Sangat dominan (inspirasi, identifikasi emosional)	Penting, tetapi dipadukan dengan proses kognitif dan pengembangan
Pengembangan pengikut	Tidak selalu menjadi fokus utama	Fokus kuat pada pengembangan kemampuan dan kemandirian pengikut
Distribusi kepemimpinan	Cenderung terpusat pada pemimpin	Mendorong kepemimpinan bersama dan pemberdayaan
Dampak jangka panjang	Bisa kuat tetapi berisiko tidak berkelanjutan	Lebih berkelanjutan dan sistemik
Risiko	Ketergantungan berlebihan pada pemimpin, potensi penyalahgunaan kekuasaan	Risiko lebih kecil karena nilai dan tujuan dibagikan
Konteks paling efektif	Situasi krisis atau perubahan besar yang membutuhkan inspirasi cepat	Perubahan organisasi jangka panjang dan peningkatan kinerja berkelanjutan
Hubungan keduanya	Berdiri sendiri, berbasis figur pemimpin	Mencakup unsur karismatik tetapi melampauinya

Kepemimpinan karismatik menekankan daya tarik pribadi pemimpin untuk menggerakkan pengikut, sedangkan kepemimpinan transformasional melampaui karisma dengan membangun perubahan berkelanjutan melalui nilai bersama dan pengembangan pengikut.



Clinical Leadership



Harper (1995) mengemukakan seorang pemimpin klinis memiliki keahlian klinis dalam area praktik spesialis dan menggunakan keterampilan interpersonal untuk memungkinkan perawat serta tenaga kesehatan lainnya memberikan asuhan pasien yang berkualitas.

McCormack dan Hopkins (1995), Cook (2001b), dan Lett (2002) kepemimpinan klinis dapat digambarkan sebagai peran para klinisi yang berpraktik pada tingkat keahlian tinggi dan yang memiliki atau memegang posisi kepemimpinan.

Rocchiccioli dan Tilbury (1998), kepemimpinan klinis juga mencakup terciptanya lingkungan kerja di mana staf diberdayakan serta adanya visi untuk masa depan

wanwick dan McKimm (2011) pemimpin klinis adalah ahli klinis yang memimpin para pengikutnya menuju pelayanan kesehatan yang lebih baik dengan menyediakan visi bagi mereka, sehingga memberdayakan para pengikut tersebut.

Definisi Departemen Kesehatan Inggris (UK Department of Health, 2007) menyatakan bahwa peran seorang pemimpin klinis adalah **memotivasi, menginspirasi, mempromosikan nilai-nilai NHS, memberdayakan, serta menciptakan fokus yang konsisten pada kebutuhan pasien yang dilayani.** Kepemimpinan diperlukan tidak hanya untuk mempertahankan standar asuhan yang tinggi, tetapi juga untuk mentransformasi layanan guna mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi.

The McKinsey Quarterly (dikutip dalam Stanton, Lemer & Mountford, 2010) Kepemimpinan klinis adalah menempatkan klinisi sebagai pusat dalam membentuk dan menjalankan layanan klinis, guna menghasilkan luaran yang unggul bagi pasien dan populasi, bukan sebagai tugas atau proyek sesaat, melainkan sebagai bagian inti dari identitas profesional klinisi.

Stanley, D. (2017) Pemimpin klinis adalah ahli klinis di bidangnya dan diikuti karena mereka menyelaraskan tindakan dengan nilai dan keyakinan mereka tentang mutu asuhan pasien. Selain itu, dikemukakan bahwa atribut pemimpin klinis yang efektif mencakup kompetensi klinis, pengetahuan klinis, dan komunikasi yang efektif; serta bahwa mereka merupakan individu yang berdaya dan mampu memotivasi, menjadi teladan, terlihat aktif dalam praktik, suportif, memiliki integritas, bersifat inspiratif, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta terbuka dan mudah didekati.





ELEMEN KUNCI DALAM PENGENALAN KEPEMIMPINAN KLINIS



Keahlian klinis: penguasaan praktik klinis berbasis kompetensi dan pengalaman.

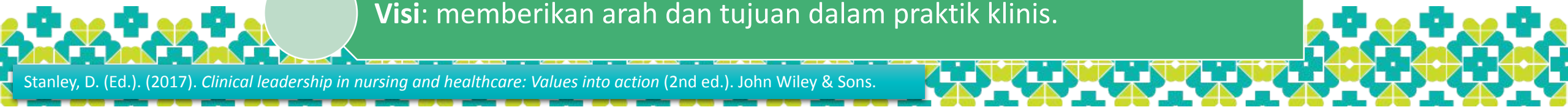
Komunikasi efektif dan keterampilan interpersonal: kemampuan berinteraksi, mempengaruhi, dan membangun hubungan profesional.

Pemberdayaan dan penghargaan terhadap orang lain: menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan mendukung.

Kerja tim dan pembangunan tim: mendorong kolaborasi dan sinergi antarprofesi.

Mendorong perubahan dan peningkatan mutu asuhan: berfokus pada perbaikan berkelanjutan dan kualitas pelayanan pasien.

Visi: memberikan arah dan tujuan dalam praktik klinis.





Pentingnya Kepemimpinan/Leadership di Rumah Sakit

Sumber daya utama di RS adalah SDM.
SDM dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam team.
Team dapat bekerja optimal jika ada pemimpin. Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan leadership.

RS merupakan organisasi yang dinamis.
Organisasi yang dinamis terus berubah.
Dalam melakukan perubahan diperlukan leadership sebagai modal untuk mengelola perubahan.

“Pelayanan klinis sebagai *core business* rumah sakit membutuhkan kepemimpinan yang mampu menyatukan beragam profesi dan kompetensi, mengatasi berbagai barrier dalam pelayanan, serta memperkuat kolaborasi melalui shared vision dan shared value



6 Pilar Transformasi Sistem Kesehatan Nasional dan 1 Pilar Transformasi Internal

Visi

Sejalan dengan visi Presiden untuk mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, mandiri dan berkeadilan

Meningkatkan kesehatan ibu, anak, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi

Mempercepat perbaikan gizi masyarakat

Memperbaiki pengendalian penyakit

Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS)

Memperkuat sistem kesehatan & pengendalian obat dan makanan

1 Transformasi layanan primer

a Edukasi Penduduk

Penguatan peran kader, kampanye, dan membangun gerakan, melalui platform digital dan tokoh masyarakat

b Pencegahan primer

Penambahan imunisasi rutin menjadi 14 antigen dan perluasan cakupan di seluruh Indonesia.

c Pencegahan Sekunder

Screening 14 penyakit penyebab kematian tertinggi di tiap sasaran usia, screening stunting, & peningkatan ANC untuk kesehatan ibu & bayi.

d Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas layanan primer

Revitalisasi jejaring dan standarisasi layanan Puskesmas, Posyandu, Labkesmas & kunjungan rumah, FKTP Terakreditasi

Transformasi layanan rujukan

Meningkatkan akses dan mutu layanan sekunder & tersier

Pengembangan jejaring layanan penyakit prioritas, perbaikan tata kelola RS pemerintah.

3 Transformasi sistem ketahanan kesehatan

a Meningkatkan ketahanan sektor farmasi & alat kesehatan

Produksi dalam negeri 14 antigen vaksin imunisasi rutin, top 10 bahan baku obat, top 10 alkes by volume & by value.

b Memperkuat ketahanan tanggap darurat

Tenaga cadangan tanggap darurat, *table top exercise* kesiapsiagaan krisis.

4 Transformasi sistem pembiayaan kesehatan

Regulasi pembiayaan kesehatan dengan 3 tujuan: tersedia, cukup, dan berkelanjutan; akses yang adil; dan pembiayaan yang efektif dan efisien

5 Transformasi SDM Kesehatan

Pemantahan kuota mahasiswa, bersiswa dalam & luar negeri, kemudahan penyetaraan akses lulusan luar negeri.

6 Transformasi teknologi kesehatan

Pengembangan dan pemanfaatan teknologi, digitalisasi, dan bioteknologi di sektor kesehatan.

a Teknologi informasi

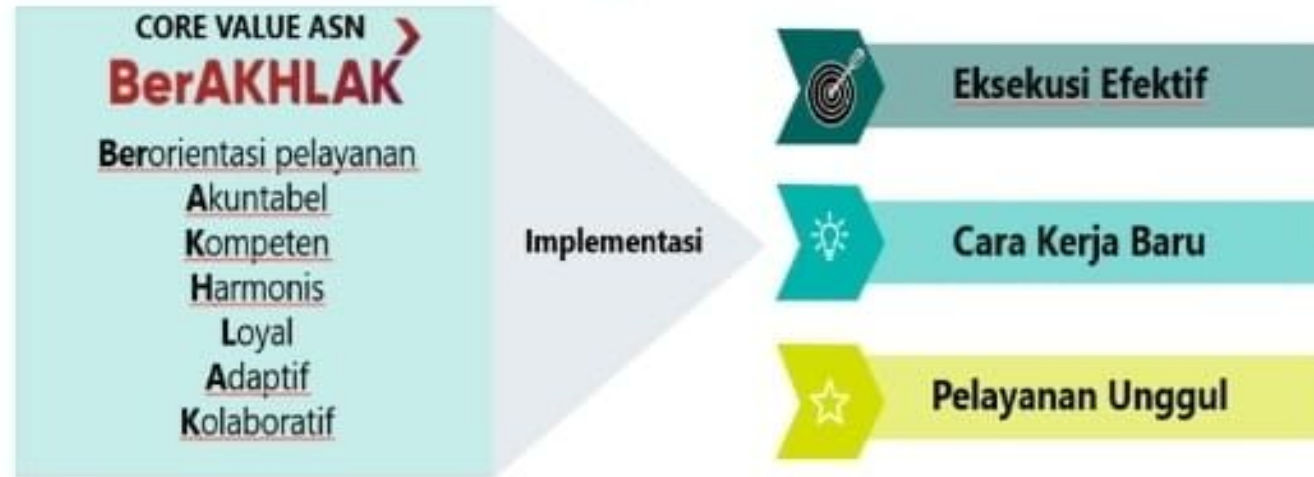
b Bioteknologi

7 Transformasi Internal Kementerian Kesehatan

Visi Transformasi Internal



Dirumuskan 3 Tema Budaya Transformasi Internal Kemenkes berdasarkan **Core Values ASN berAKHLAK**



Tujuan

Membangun organisasi dan SDM yang mampu menjalankan Transformasi Kesehatan Nasional, melalui terbangunnya budaya kerja yang **berorientasi pada kinerja untuk mendukung Transformasi Kesehatan**

Integritas sebagai dasar implementasi *core values* BerAKHLAK

Memastikan para Pejabat Tinggi Madya, Pejabat Tinggi Pertama serta para Pimpinan unit/satuan kerja untuk selalu **memberikan teladan** shg dpt menjadi **role model** bagi ASN di lingkungannya;

Agar senantiasa saling mengingatkan **area rawan korupsi** kepada seluruh jajaran ASN di lingkungan masing-masing spt pd kesempatan apel, rapat, maupun pertemuan resmi lainnya

1. SE MenPAN RB No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values BerAKHLAK dan Employer Branding ASN
2. SE MenPAN RB No. 22 Tahun 2021 tentang Peningkatan Integritas ASN
3. Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/156/2023 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Kemenkes



Rumah Sakit Soeradji Berbasis Kompetensi

Klasifikasi Berdasarkan Kemampuan

1. SDM
2. Sarana
3. Peralatan Kesehatan



Klasifikasi Layanan

1. Dasar
2. Madya
3. Utama
4. Paripurna

Rumah Sakit	Kanker	Jantung & Pe mbuluh Darah	Stroke	Uronefrolo gi	KIA
RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten	Paripurna	Utama	Paripurna	Utama	Mady a





Peran Rumah Sakit dalam Rujukan Berbasis kompetensi

Memastikan Ketersediaan dan Kesesuaian Kompetensi SDM

Integrasi Pendidikan & Pelatihan untuk Mendukung Rujukan Berbasis Kompetensi

Menjamin Tata Kelola SDM Sesuai Klasifikasi Kemampuan RS

Penyusunan Regulasi Rujukan Berbasis Kompetensi

Menggunakan data rujukan untuk mengidentifikasi gap kompetensi SDM dan kebutuhan pengembangan





Outline

Pengalaman / Riwayat
pekerjaan

No.	Riwayat Pekerjaan	Tahun
1.	Direktur SDM RS Soeradji Tirtonegoro	2025-sekarang
2.	Kepala Divisi Alergi Imunologi Departemen Ilmu Kesehatan Anak FK-KMK UGM RSUP Dr. Sardjito	Januari 2025 -Desember 2025
3.	Manajer Pendidikan dan Pelatihan RSUP Dr. Sardjito	2024
4.	Plt Kepala Instalasi Inovasi, Sister Hospital dan Kerjasama Luar Negeri RSUP Dr. Sardjito	2024
5.	Kepala Instalasi Penelitian, Inovasi, dan Pengembangan, RSUP Dr Sardjito	2021
6.	Ketua tim Health Technology Assessment (HTA) RSUP dr. Sardjito	2021
7.	Tim Monitoring dan Evaluasi Penelitian RSUP dr. Sardjito	
8.	Koordinator Pengabdian Masyarakat Departemen Ilmu Kesehatan Anak FK-KMK UGM	2021
9.	Sekretaris Eksekutif AHS FK-KMK UGM	2022
10.	Tim Good Clinical Practice (GCP) FK-KMK UGM	
11.	Koordinator Tahap Madya PPDS Sp1 IKA FK-KMK UGM	
12.	Dokter Spesialis Anak KSM Kesehatan Anak RSUP Dr Sardjito	2010 - sekarang
13	Kepala Pelayanan Penelitian Epidemiologi dan Biostatistik Instalasi Perpustakaan dan Peningkatan Kemampuan SDM Rumah Sakit Umum Pusat Dr Sardjito	1 September 2012 – 31 Desember 2012
14	Penanggung jawab layanan di Instalasi Kesehatan Anak	2010

Riwayat Organisasi

1. Pengurus UKK Alergi Imunologi Ikatan Dokter Anak Indonesia (IDAI)
2. Pengurus IDAI cab DIY
3. Anggota Perkumpulan Alergi Imunologi (PERALMUNI) Cab. DIY
4. Member of Asia Pacific Association of Pediatric Allergy, Respirology & Immunology (APAPARI)
5. Member of Paediatric Rheumatology European Association (PReS)

Riwayat Penelitian:

1. Clinical trial of phase II B of Human Neonatal Rotavirus Vaccine (RV3-BB) to Target Rotavirus from Birth.
2. A phase II, observer blind, randomized, controlled study of safety and immunogenicity of SARS-CoV-2 protein Sub Unit Recombinat Vaccine in Healthy Children Aged 6-17 Years in Indonesia
3. National registry of LESA (Lupus erytromatosus systemic in children)

Outline

Clinical Leaders di RS





Hubungan Clinical Leaders dengan Direksi RS

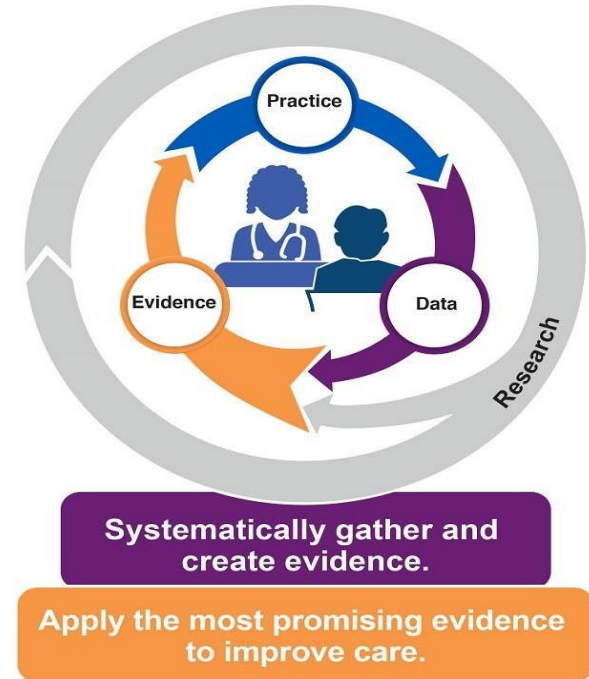
- Leadership Klinik berada di garis depan, melayani pasien
- **Leadership Direksi RS:** mengembangkan sistem manajemen pendukung



What is a Learning Health System?

A system in which internal data and experience are systematically integrated with external evidence, and that knowledge is seamlessly put into daily clinical practice, to continually improve healthcare delivery.

Learning Health Systems



Learning must occur at all levels

Leadership at LHS



Integrating and **institutionalizing learning** in health systems

Cross-organization

Organization

Team/group

Individual

Developing and deploying relevant **human capacities**

Leadership
and culture

System
design

Resources

Creating **enabling conditions** for learning



Management vs leadership

Management

- Focused on process/goals
- Administers
- Maintains day to day function (staff, budgets, rules)
- Uses systems and structures

Leadership

- Provides a vision for change
- Innovates
- Develops ideas
- Focuses on people
- Motivates

Management:

- Based on position held

Leadership:

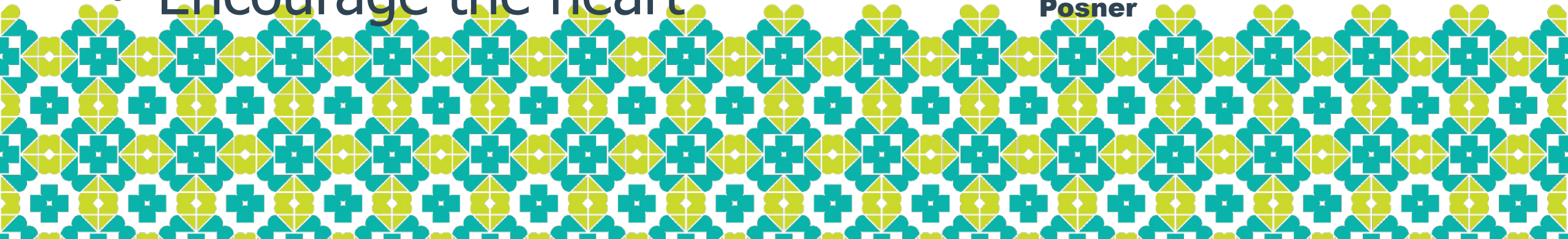
- Based on behaviour



5 practices of leadership

- Model the way
- Inspire a shared vision
- Challenge the process
- Enable others to act
- Encourage the heart

Ref: Jim Kouzes and Barry Posner



Psychological safety

"... a shared belief held by members of a team that it's OK to take risks, to express their ideas and concerns, to speak up with questions, and to admit mistakes — all without fear of negative consequences. "

Prof Amy Edmonson, Harvard Business Review 2023



A.Cuddy, M.Kohut & J.Neffinger HBR,

2013



Emotional Intelligence

- Can be measured
- Does not correlate with IQ
- Can be improved with time





Four Main Domains of EI:

Self-
awareness

Social
awareness

Self-
management

Relationship
management





Why should we care ?

Clinical leaders with high EI demonstrate:

- better clinical outcomes
- greater professional satisfaction
- increased empathy
- improved teamwork in health care
- higher pay?!



What colour are you & your team ?



As a clinical leader, we should :

- Connect then lead, build trust
- Know yourself, and your team
- Collaborate, Communicate, Commit
- For challenges - there may not be one solution, but you may be able to find the next step
- Conflict is useful, if not personal



A.Cuddy, M.Kohut & J.Neffinger HBR, 2013

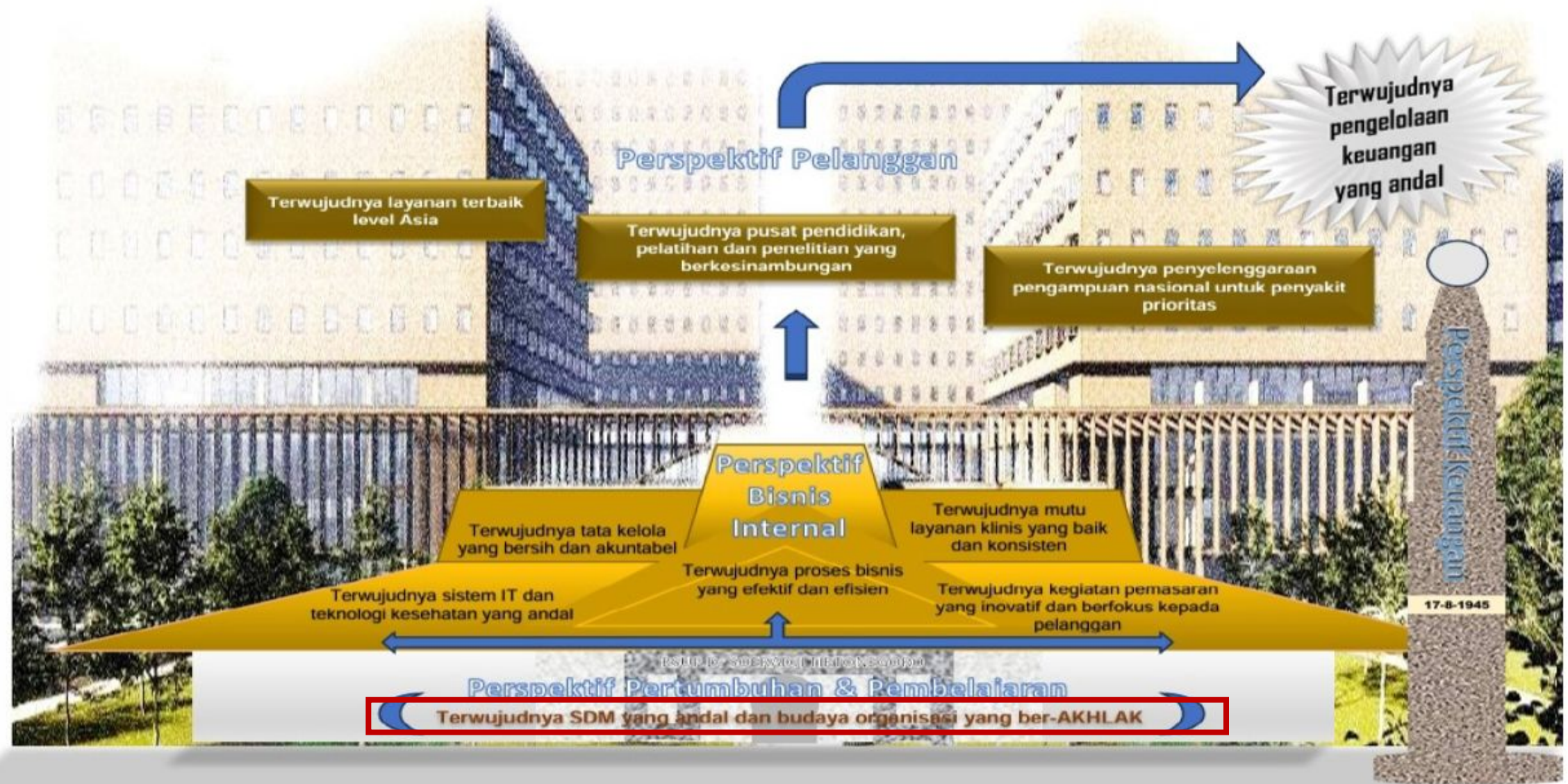
LHS, Melbourne (2025)

Outline

Peran Direksi dalam
memperkuat CLinical
Leaders di RS /RSST



Peta Strategi RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Tahun 2025 – 2029



Roadmap Quick Win Direktorat SPP Tahun 2025 sd 2029

No	Program Quick Win	Target
1	Beban pegawai 45%	45%
2	Hospital Based PPDS 1	1 program RSPPU
3	Center Pendidikan Spesialis utk Keperawatan	1 kerja sama
4	Kepuasan pelanggan internal > 90 %	76,61%
5	Medical Journal of Soeradji Terindex Sinta dan Scopus	Sinta 5/6
6	Komisi Etik Penelitian Terakreditasi FERCAP	Terakreditasi KEPKN dan FERCAP
7	Seminar Internasional setiap tahun	2 seminar internasional /tahun
8	1 % civitas hospitalia terindex h Scopus > 5	1 % dari pegawai RS H index >5
9	Nominasi Health Care Asia	4 Kategori
10	Mempunyai Sister Hospital dan Hubungan Luar Negeri	2 program
11	Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)	Predikat WBBM Menpan RB

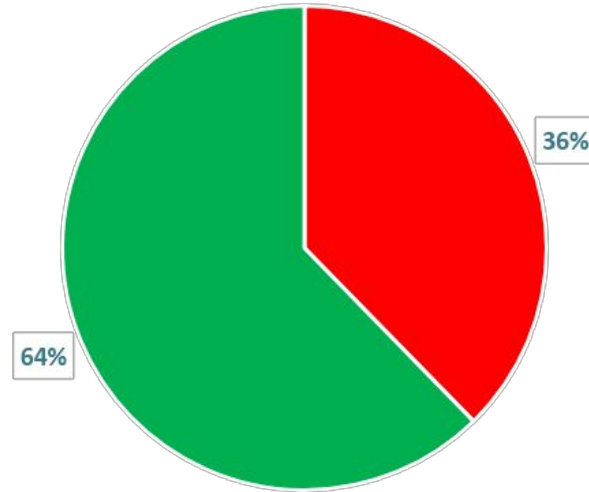


PROFIL SDM RSST

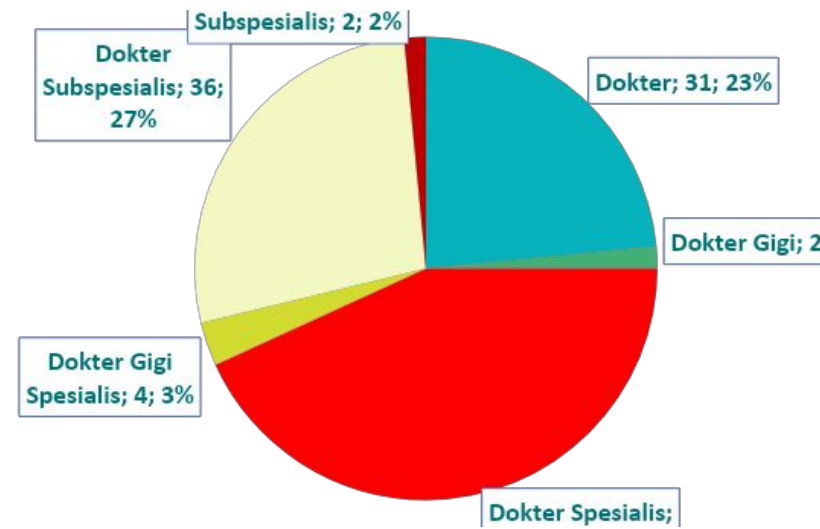
BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN



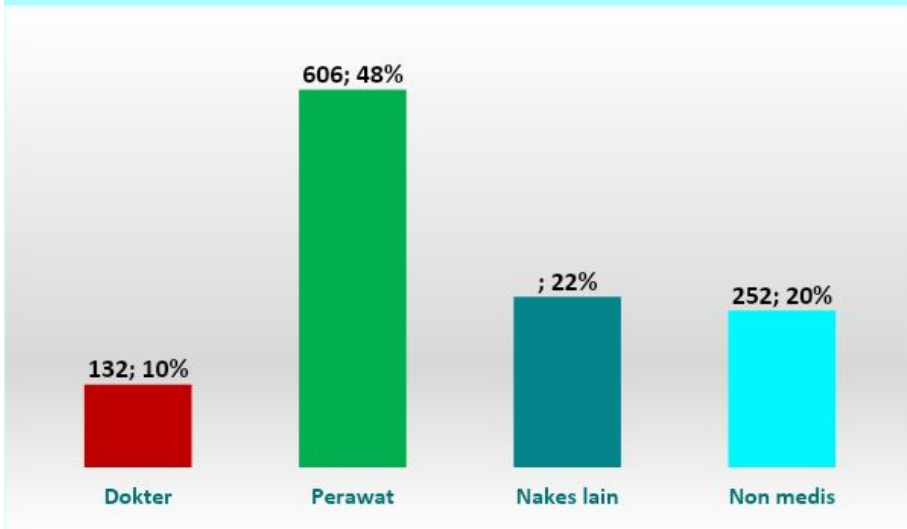
BERDASARKAN JENIS KELAMIN



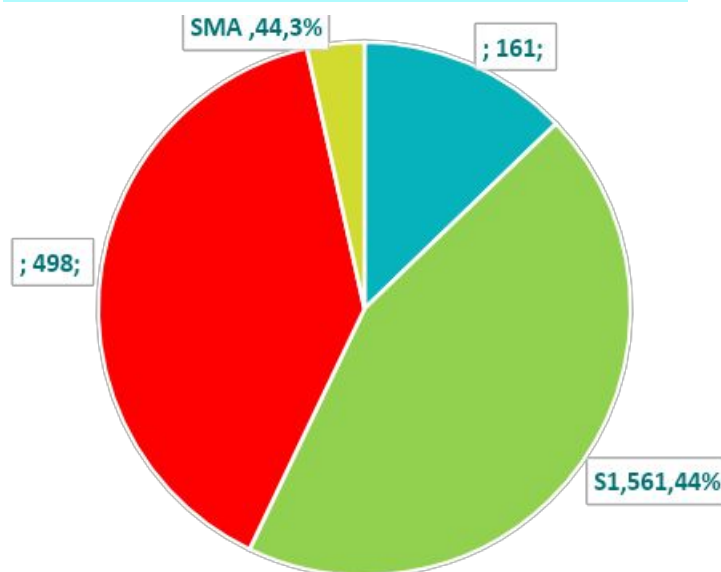
BERDASARKAN TENAGA MEDIS



BERDASARKAN JENIS KETENAGAAN



BERDASARKAN PENDIDIKAN

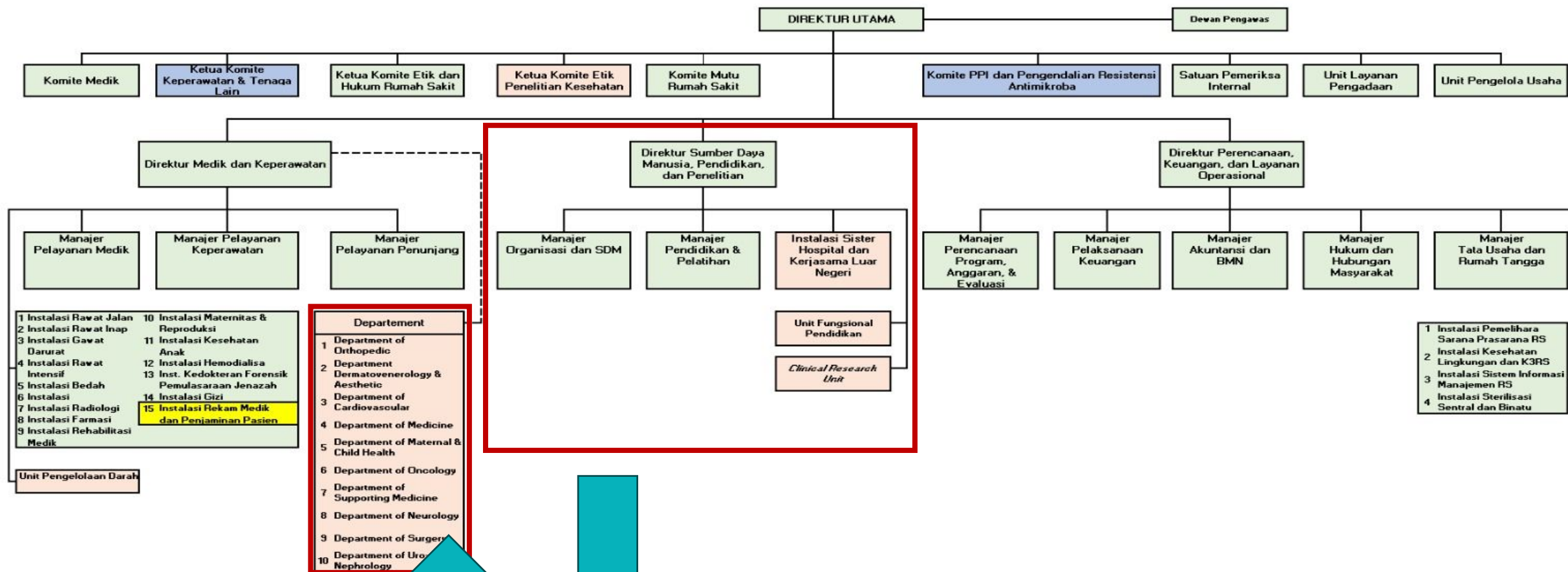


**Total Pegawai
per 1 November 2025 = 1264**



Struktur Organisasi Tata Kelola

Berdasarkan Surat Persetujuan Dirjen Kesehatan Lanjutan Nomor
: OT.01.01/D/5027/2025 Tanggal 13 Oktober 2025

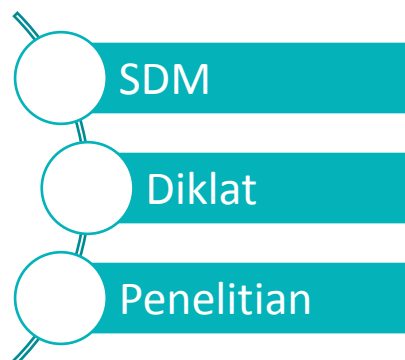




Leadership Direksi RS mengembangkan sistem manajemen pendukung



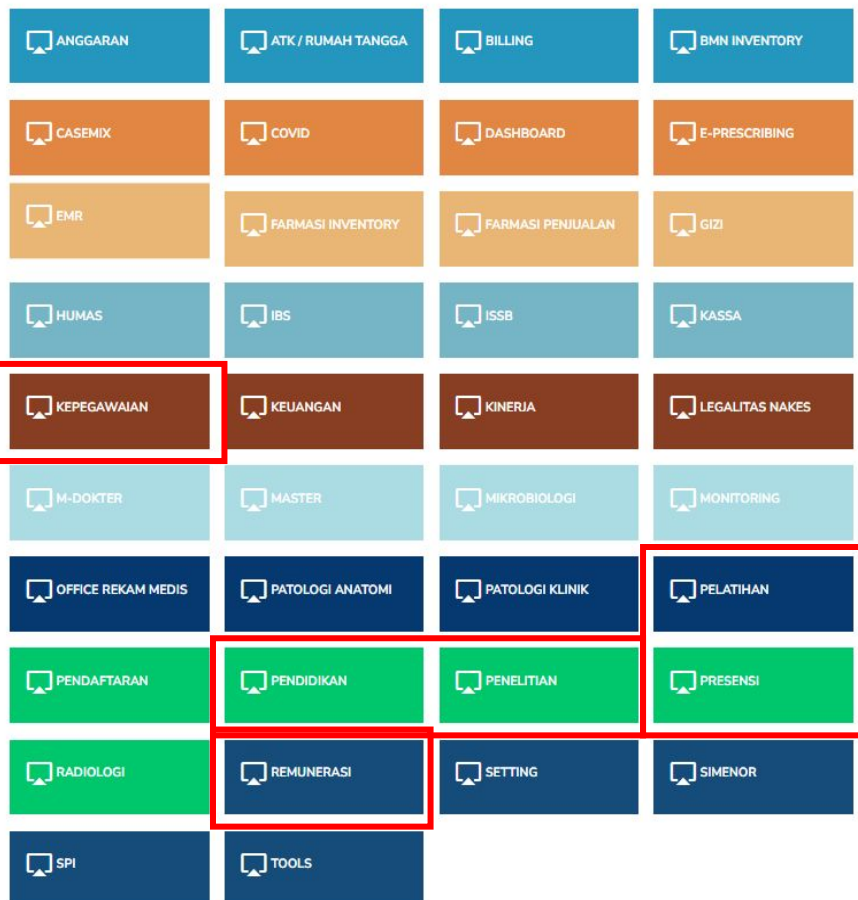
ROAD SHOW KSM



PENGEMBANGAN DASHBOARD MANAJEMEN



Kemenkes
RS Soeradji Tirtonegoro



SINERGIS v2.0 RSUP. Soeradji.
Old Menu

Informasi Data Induk Pegawai

Nama Pegawai: Lidyia Rhyana, S.Pd
NIP: 19850510204211016
Unit Kerja: Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan

Pin Pegawai: 1006
No Tag: 08783302004
Email: lhyana271@gmail.com

Informasi Pribadi: Kepegawaian | Jabatan: Unit Kerja: Golongan: Pendidikan: **Pelatihan** | Penelitian: Penghargaan: Pasangan: Anak: STR: SIP: SPK-ROK: SKP: TNA: Lain - Lain: Logout

Riwayat Pelatihan

Total jam pelatihan tahun : 2026 = 0 Jam, 2025 = 60 Jam, 2024 = 135 Jam, 2023 = 0 Jam, 2022 = 0 Jam.
Showing 1-11 of 11 items.

No	Kategori	Metode	Jenis Pelatihan	Tema Pelatihan	Nama	Lembaga Pelatihan	Negara Pelaksanaan	Tahun	J
1	Eksternal	-	Pelatihan Non Kesehatan	SDM dan Kepegawaian	Management Of Training	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	Indonesia	2023	27
2	Eksternal	-	Pelatihan Non Kesehatan	SDM dan Kepegawaian	Training of Course (TSC)	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	Indonesia	2023	33
3	Eksternal	-	Diklat Teknis	Pengembangan Berdaya dan Jasa	Pelatihan PIS Level 1	SIAP Indonesia	Indonesia	2024	48
4	Eksternal	-	Workshop	Penelitian	Workshop Metodologi Penelitian Kesehatan	Kemkominfo	Indonesia	2024	3
5	Eksternal	-	Sosialisasi	Aspirasi dan Administrasi Pemerintahan	Sosialisasi Pengkayaan Keahlian Internal di Lingkungan Kementerian Kesehatan	Pusat Pengembangan Kompetensi AKB Kementerian	Indonesia	2024	10
6	Eksternal	-	Workshop	Koordinasi dan Koordinasi Kerja	Workshop APAR dan Hyland	RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro	Indonesia	2024	5
7	Eksternal	-	Pelatihan Non Kesehatan	Pemeliharaan Kinerja Organisasi	Pelatihan Service Excellent Bagi Pegawai Pemberi Layanan	RS Soeradji Tirtonegoro	Indonesia	2024	24
8	Eksternal	-	Pelatihan Non Kesehatan	Leadership	HSOC Leadership and Change	Pusat Pengembangan kompetensi	Indonesia	2024	16





Strategi Penguatan Kepemimpinan Klinis di Rumah Sakit



1. Peningkatan Mutu
2. Keselamatan Pasien
3. Penguatan Kolaborasi
4. Produktivitas Rumah Sakit
5. Kepatuhan SOP
6. Organisasi lebih adaptif

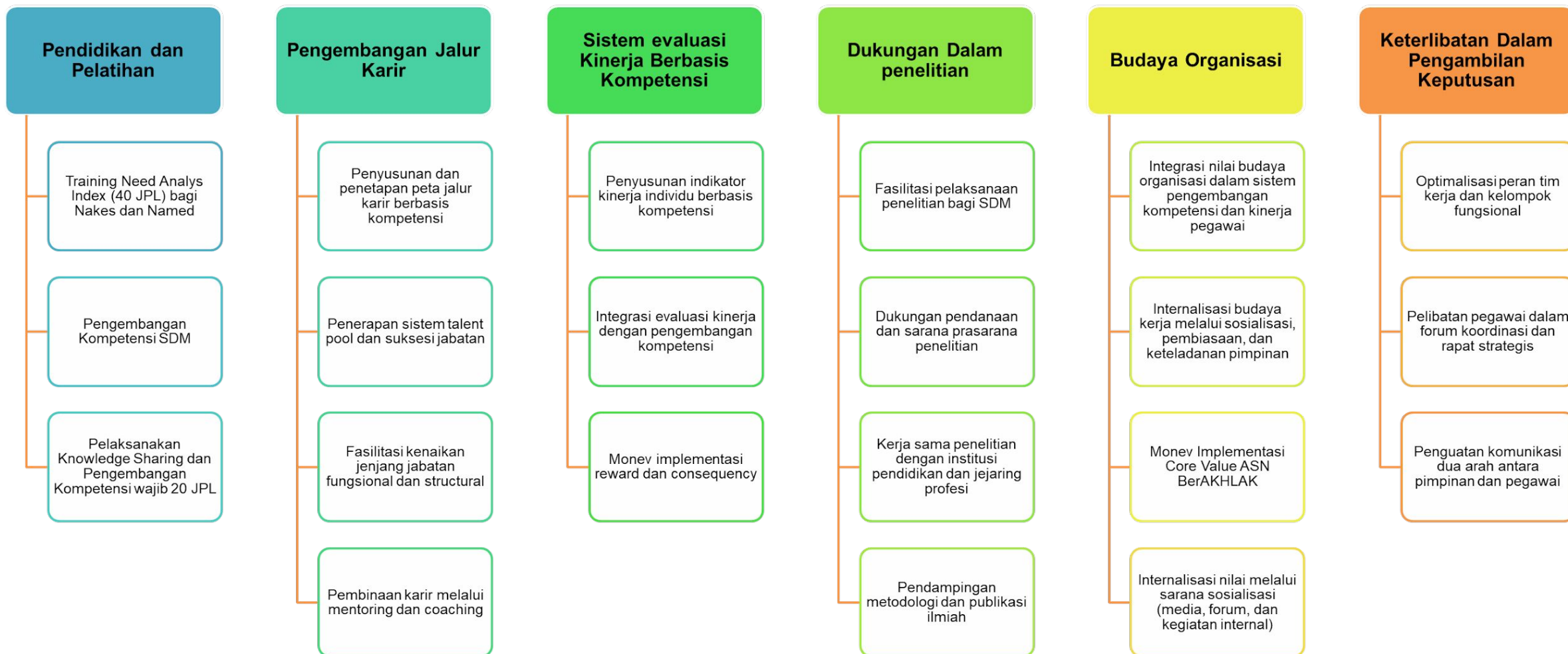


**Penguatan
Kinerja RS**





Implementasi Strategi Penguatan Kepemimpinan Klinis



Pendidikan & Pelatihan



Pengembangan Jalur karier & system evaluasi kinerja



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN



PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

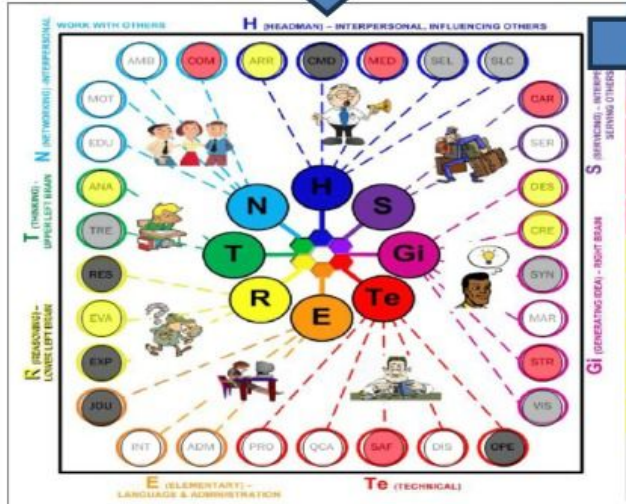
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,



Tujuan

1. Pemetaan/ Talent Mapping
untuk mengetahui profil kompetensi seseorang sesuai Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) pada jabatan yang sedang diduduki sehingga dapat diketahui program pengembangan kompetensi yang tepat bagi individu bersangkutan. Misalnya, Asesmen dalam rangka Pemetaan Kompetensi Jabatan Manajer, Asisten Manajer, Pelaksana, dan Fungsional
2. Pengisian/Promosi Jabatan
untuk mengukur kompetensi individu yang siap menduduki suatu jabatan target tertentu. Misalnya, Asesmen dalam rangka Seleksi Terbuka.



			REKAP STRENGTH TYPOLOGI																										
			H		N		S		Gi		R		T		E		Te												
			ARRANGER	COMMANDER	SELLER	SELECTOR	COMMUNICATOR	PLANNING	MOTIVATOR	EDUCATOR	CARETAKER	DESIGNER	MARKETER	SYNTHESIZER	EVALUATOR	EXPLORER	RESTORER	ANALYST	ADMINISTRATOR	INTERPRETER	JOURNALIST	SALESPEOPLE	DISTRIBUTOR	OPERATOR	PRODUCER				
No	Jabatan	Nama	Bobot																										
			ARR	CHD	MED	SEL	SLO	SLC	SYN	WHM	PHI	EDU	SDN	SDM	DES	NAB	SYN	STB	STY	RES	ANL	ADM	INT	JOU	SAS	DIS	OPR	PRD	CO
1	Asisten Manajer Perencanaan Program	Anindya Eka Nugraheni, Se	2	3	3	5	4	2	2	4	2	2	5	2	5	4	3	2	5	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4
2	Asisten Manajer Hukum	Asmarita Marwa Wibowo, SH	2	3	4	2	4	5	5	2	3	3	3	2	2	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	2	5	4
3	KSM GIUT	Dimas Cahya Saputra	4	2	4	2	3	5	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	Ketua KSM Ilmu Kedokteran Forensik dan Rehabilitasi	Dwi Bagus Prasetyo	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	5	4	3	3	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2
5	Ketua KSM Ilmu Kedokteran Forensik dan Rehabilitasi	Dr Shinta Primasara, Spki	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	Ketua KSM Bidang Saraf	Dr. Muhammad Fakhri Rajan Pratama, Spbs	5	2	4	4	3	2	5	3	4	2	5	2	4	3	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4
7	Kepala Pusing PICU	Ely Prasmawati Sunardi	5	3	3	2	4	3	3	2	4	5	3	4	2	5	2	5	4	4	4	3	3	5	2	2	2	2	2
8	Kepala Instalasi Keperawatan RS	Eri Anri Nababan	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Manajer Diklat	Hennardi Endriani	2	3	3	5	5	2	3	5	4	3	5	2	2	4	5	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3
10	Kepala Instalasi Gizi	Mawati Lestari	3	5	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	4	2	3	5	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
11	Asisten Manajer Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan	Muhammad Yusr Sadarno, S.kep, Ners	2	3	5	3	2	5	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	5	5	3	3	3	3
12	Manajer Hukum dan Humas	Muhammad Yusr Fatmali	4	5	3	2	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4
13	Manajer OSCM	Ropiah Apiliana	4	3	4	2	5	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	5	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4
14	Kepala Instalasi Rawat Jalan	Strada Putra	3	5	4	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	5	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2
15	Asisten Manajer Akutansi	Tugiono, Se	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Nomor : KP.02.04/A.IV/50901/2025
Lampiran : Satu Berkas
Hal : Pedoman Pengukuran Indeks Kualitas SDM dan Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Kemenkes

31 Desember 2025



Nomor : KP.02.04/A.IV/50893/2025
Lampiran : satu berkas
Hal : Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Kemenkes Periode Triwulan IV dan Akhir Tahun 2025

30 Desember 2025

Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal

Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9
Jakarta Selatan 12950
(021) 5201590 (hunting)
<https://setjen.kemkes.go.id>

Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal

Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9
Jakarta Selatan 12950
(021) 5201590 (hunting)
<https://setjen.kemkes.go.id>

Dukungan dalam penelitian

Hospitals scoring above 75 in the assessment are classified as mature

Assessment Result: Mature
n=43/98 CRU

Mature - Score (75-100)

CRU development strategy:

Priority site for clinical trials



Vertical hospitals under the Ministry of Health continue to hold the highest CRU scores

Mature CRU Assessment Results
n = 43/98 CRU

● Java island ● Outside Java island

No	Hospital	Location	# of ISR Clinical Trials 2023-2025	Leading Research Area
1	RS Kemenkes RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo	DKI Jakarta	29	• Dermatology • Infectious disease • Endocrinology
2	RS Kemenkes RSUP Persahabatan	DKI Jakarta	6	• Infectious Disease • Oncology • Pulmonary/Respiratory disease
3	RS Kemenkes RSPON Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono	DKI Jakarta	6	• Cardiology/vascular diseases • Infectious disease • Neurology
4	RS Kemenkes RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro	Jawa Tengah	3	• Oncology • Pediatrics/Neonatology • Pulmonary/Respiratory disease
5	Swasta RSU Murni Teguh Memorial Hospital	Sumatera Utara	0	• Cardiology/vascular diseases • Nephrology • Oncology
6	RS Kemenkes RSUP Dr. M Djamil	Sumatera Barat	4	• Cardiology/vascular diseases • Neurology • Oncology
7	Swasta RSU Bethesda	DI Yogyakarta	0	• Cardiology/vascular diseases • Neurology • Oncology
8	Swasta Mayapada Hospital Kuningan	DKI Jakarta	0	• Cardiology/vascular diseases • Gastroenterology • Endocrinology
9	Swasta RS Mandaya Royal Hospital Puri	Banten	1	• Cardiology/vascular diseases • Neurology • Oncology
10	RS Kemenkes RSUP Dr. Sardjito	DI Yogyakarta	4	• Cardiology/vascular disease • Oncology • Pediatrics/Neonatology

Dukungan dalam penelitian

Membangun ekosistem meneliti dengan manuscript camp



inovasi dengan
soeradji award

dengan open
journal system MJS

Budaya organisasi

PEDOMAN PEMBANGUNAN BUDAYA ORGANISASI



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO
TAHUN 2021



Perencanaan RS

Kebijakan Remunerasi RS

Pengembangan kompetensi

Kebijakan inovasi dan pameran karya inovasi

Pembinaan karyawan dan pengembangan karir

Survei budaya internal RS dan Survei eksternal RS

Pengembangan IT RS

Survei menjangkau saran karyawan

Koordinasi lintas fungsi

Budaya organisasi



Kementerian Kesehatan
RS Soeradji Tirtonegoro

Jalan KRT Dr. Soeradji Tirtonegoro Nomor.1
Klaten, Jawa Tengah 57424,
(0272) 321020
https://rssoeradji.id

KEPUTUSAN DIREKTUR UTAMA
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DOKTER SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN
NOMOR HK.02.03/ D.XXVI/2024 /2024
TENTANG
KODE ETIK, KODE PERILAKU DAN BUDAYA KERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DOKTER SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR UTAMA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DOKTER SOERADJI TIRTONEGORO,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan amanat Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan budaya kerja;
- b. bahwa berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/1179/2022 tentang Pedoman Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan, perlu menyusun kode etik, kode perilaku, dan budaya kerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Pusat dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten berdasarkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana



ROAD MAP IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TAHUN 2026

Penghargaan dan Apresiasi Internal dan Eksternal (Employee of The Year Categories)

Pemantauan dan Evaluasi Berkala :
1. Survei Kepuasan Pegawai
2. Survei Pulse Check Internal

Pelaksanaan Kampanye Budaya Kerja Berkala;

Eksekusi Rencana Tindak
1. Eksekusi Efektif
2. Cara Kerja Baru
3. Pelayanan Unggul

Penguatan Pelaku Perubahan (Leader of Change, Agent of Change, Humas Internal, Seluruh Civitas Hospitalia : "RHYTHM OF EMPOWERMENT")



Penguatan Komitmen Core Value ASN BerAKHLAK & Implementasi Budaya Kerja Baru

Penguatan Sistem, Regulasi Internal, dan Kelembagaan
1. Pembentukan LoC
2. Pembentukan AoC
3. Pedoman Budaya Kerja
4. Program Kerja LoC & AoC

Perubahan Pelayanan Unggul Individu, Pelayanan Unggul Unit Kerja, dan Pengelolaan Feedback Pelanggan/ Stakeholder;
1. Survei Kepuasan Pelanggan,
2. Survei Perilaku Interaksi Pelayanan Publik
3. Survei Pemantauan & Evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik;

Pemetaan perbedaan kondisi existing dan harapan.
1. Survei Indeks Berakhlak
2. Survei Employee Engagement);

Penentuan Agenda Perubahan



LEADER CAMP
RS SOERADJI TIRTONEGORO

"Pembangunan Budaya Kerja Organisasi Berkelanjutan - Eksekusi Efektif, Cara Kerja Baru, dan Pelayanan Unggul"

BERSAMA DIREKSI RST

Narasumber :

29-31 Agustus 2024
Griya Persada Convention Hotel & Resort Kalurang

#SahabatBersamaSoeradji

Get Ready! WORKSHOP IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA BARU KEMENTERIAN KESEHATAN Bagi Pegawai RS Soeradji Tirtonegoro

Griya Persada Bandungan

TANGGAL BATCH

BATCH 1: 19-20 September 2024
BATCH 2: 21-22 September 2024
BATCH 3: 23-24 September 2024
BATCH 4: 25-26 September 2024
BATCH 5: 27-28 September 2024
BATCH 6: 29-30 September 2024

DRESSCODE

1. Baju putih/bawahan jeans
2. Baju pantai (bawahan rayon)
3. Baju batik/korset-korset
4. Baju olahraga/polo shirt
5. Baju cargo/Outfit gunung
6. Baju 90's

No. Dresscode Hotel Kadus: Batik/Lurik (Semua Batch)

DAPATKAN HADIAN MENARIK UNTUK BEST COSTUME!

#SahabatBersamaSoeradji



Get Ready! WORKSHOP IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA BARU KEMENTERIAN KESEHATAN Bagi Pegawai RS Soeradji Tirtonegoro

Griya Persada Bandungan

TANGGAL BATCH

BATCH 1: 19-20 September 2024
BATCH 2: 21-22 September 2024
BATCH 3: 23-24 September 2024
BATCH 4: 25-26 September 2024
BATCH 5: 27-28 September 2024
BATCH 6: 29-30 September 2024

DRESSCODE

1. Baju putih/bawahan jeans
2. Baju pantai (bawahan rayon)
3. Baju batik/korset-korset
4. Baju olahraga/polo shirt
5. Baju cargo/Outfit gunung
6. Baju 90's

No. Dresscode Hotel Kadus: Batik/Lurik (Semua Batch)

DAPATKAN HADIAN MENARIK UNTUK BEST COSTUME!

#SahabatBersamaSoeradji



Keterlibatan dalam pengambilan keputusan



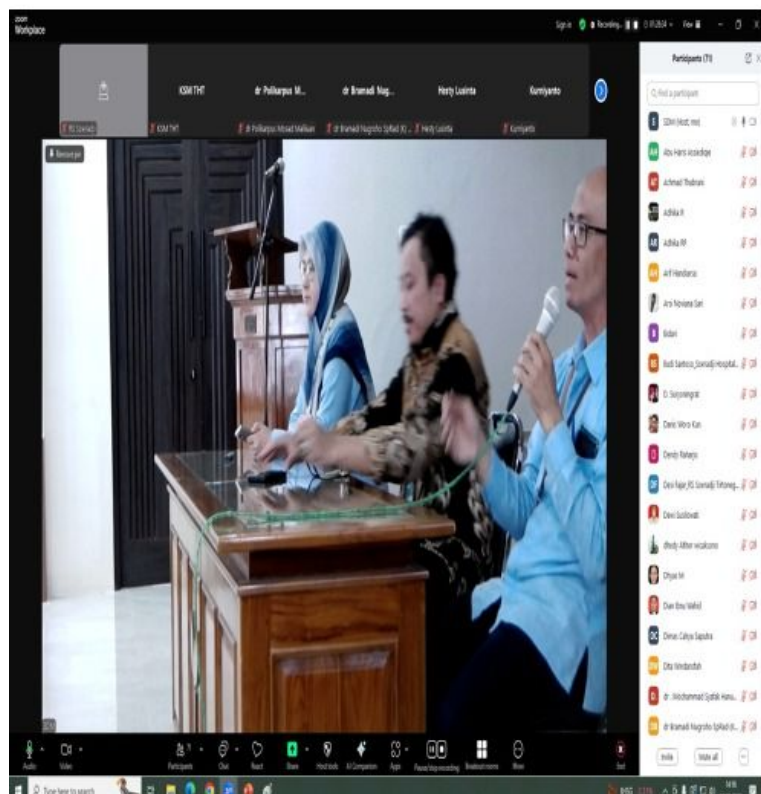
Kemenkes
RS Soeradji Tirtonegoro

SOSIALISASI PERUBAHAN KINERJA MEDIS

RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro

Klaten, 19 November 2025

Kementerian Kesehatan RI

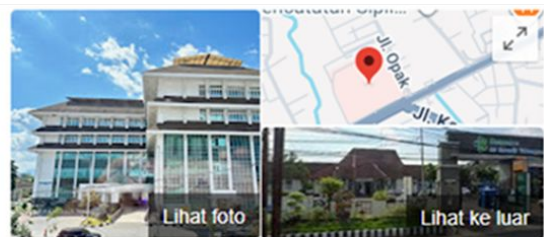




Implementasi Budaya Kerja di RS



Peningkatan citra dan kepercayaan publik tercermin dari Google Review yang lebih positif



RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

4,5 ★★★★★ 2.894 ulasan Google

Rumah sakit pemerintah di Klaten, Jawa Tengah

Peningkatan Indeks Persepsi Anti Korupsi dan
Indeks Pelayanan Publik Menuju WBBM
(TW 4 2025)

Indeks	Capaian			Target WBBM		
	Nilai Bobot	Nilai Presentase	Nilai LKE	Nilai Bobot	Nilai Presentase	Nilai LKE
IPAK	16,04	95,67	3,827	15,75	92,50	3,600
IPP	16,74	91,65	3,666	15,75	85,00	3,600



Kepuasan pelanggan/pasien menunjukkan tren peningkatan



Indeks Interaksi Pelayanan Publik mengalami perbaikan



Terjadi penurunan keluhan masyarakat sebagai indikasi perbaikan kualitas layanan



Budaya inovasi semakin kuat melalui peningkatan inovasi layanan



HASIL IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA

Kemenkes
RS Soeradji Tirtonegoro

PENGHARGAAN



Tanda Penghargaan dari Menteri Kesehatan untuk RS Soeradji Tirtonegoro sebagai

Unit Pelaksana Teknis (UPT) dengan Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik (PEKPPP) Mandiri Tahun 2024 dengan Predikat PRIMA

#SehatBersamaSoeradji

f Rsup Soeradji Tirtonegoro @rsupsoeradji_official rsupsoeradji rsupsoeradji.id Humas RSST

RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten [Tulis ulasan](#)

Jalan KRT Jl. Dr. Soeradji Tirtonegoro No.1, Dusun 1, Tegalyoso, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

4,5 ★★★★★ 2.482 ulasan

Topik yang sering dibicarakan orang

Semua ruang 166 proses 59 HD 44 rawat jalan 42 +6

Urutkan menurut

Paling relevan Terbaru Tertinggi Terendah

Irma Dwi Kusmiasari
4 ulasan · 3 foto

★★★★★ sebulan lalu

Alhamdulillah, termasuk Rumah Sakit Pendidikan yang memiliki sarana dan prasarana yang sangat lengkap dan memadai. Serta dapat menunjang untuk proses pembelajaran. Semua Dokter, Perawat dan Staff di Rumah Sakit ini sangat ramah dan membantu dalam pembelajaran. Terimakasih atas pengalaman dan bimbingannya selama pendidikan di sini.



Suka

Tanggapan dari pemilik seminggu lalu
Terima kasih sudah memberikan bintang lima serta review Tirtonegoro. ... [Lengkapnya](#)

12 TERATAS RS KEMENKES DALAM GOOGLE REVIEW

NILAI DI ATAS 4.5

RS Mata Makassar	RS Jiwa Radjiman Wediodiningrat
RSUP dr. Ben Mboi	RS Jiwa dr. Soeharto Heerdjan
RSUP Jayapura	RSJPD Harapan Kita
RSUP Makassar	RS Paru Ario Wirawan
RS Rivai Abdullah	RSUP Sieradji Tirtonegoro
RSUP Kariadi	RSPI Sulianti Saroso



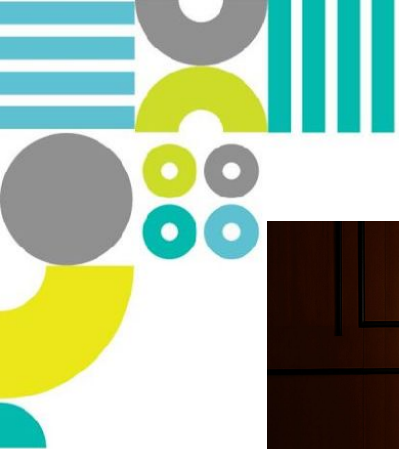
Perpustakaan RS Soeradji Tirtonegoro



Social Media Perpustakaan (Book of The Week)



Penghargaan Perpustakaan



#SOERADJI...
Melesat lebih TINGGI





FIND US !

Humas RSST



@rsupsoeradji



Rsup Soeradji Tirtonegoro



rsupsoeradji



rsupsoeradji.id



**Kemenkes
RS Soeradji Tirtonegoro**