

Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit

Agustina Br. Ginting, Ni Made Devi Santi Karlinawati, Purwadhi, Yani Restiani Widjaja

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Jawa Barat, Indonesia

*Korespondensi: agustina@ars.ac.id, nimadedevi@ars.ac.id, purwadhi@ars.ac.id,
yani.yrw@ars.ac.id

Kata Kunci :

Budaya organisasi,
Inovasi, Rumah sakit,
Transformasi digital,
Strategi organisasi

ABSTRAK

Transformasi digital telah menjadi kebutuhan mendesak bagi sektor kesehatan, termasuk rumah sakit, dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Namun, transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan pengadaan teknologi informasi, melainkan juga menuntut perubahan pola pikir, sistem kerja, dan budaya organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi yang inovatif menjadi kunci keberhasilan implementasi digitalisasi di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh rumah sakit dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi, adaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan studi literatur, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformatif, pelatihan SDM secara kontinu, sistem penghargaan terhadap inovasi, dan keterlibatan seluruh elemen organisasi. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya membangun kultur terbuka, kolaboratif, dan responsif sebagai fondasi budaya inovatif di lingkungan rumah sakit.

Keywords:

Organizational culture,
Innovation, Hospital, Digital
transformation,
Organizational strategy

ABSTRACT

Digital transformation has become an urgent necessity for the healthcare sector, including hospitals, to improve efficiency and service quality. However, this transformation is not solely about implementing information technology, but also requires a fundamental shift in mindset, work systems, and organizational culture. An innovative organizational culture is the key to successful digitalization implementation within hospital environments. This study aims to analyze strategies that hospitals can adopt to develop and strengthen an organizational culture that supports innovation, adaptability, and continuous learning. Using a descriptive qualitative approach and literature review, the findings indicate that the success of digital transformation is highly influenced by transformative leadership styles, continuous human resource training, innovation reward systems, and the involvement of all organizational elements. This study recommends the importance of fostering an open, collaborative, and responsive culture as the foundation of an innovative culture in hospitals.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i1.24840>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s)
[This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>], which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in
any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Ginting, A.B., Karlinawati, N.M.D.S., Purwadhi, P., Widjaja, Y.R. (2025) Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1), 36-41

PENDAHULUAN

Transformasi digital dewasa ini telah menjadi kebutuhan strategis dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Perubahan teknologi informasi yang pesat mendorong rumah sakit untuk mengintegrasikan sistem digital ke dalam proses pelayanan, administrasi, dan manajemen data. Namun demikian, transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan juga menyentuh aspek mendalam terkait nilai-nilai, pola pikir, serta perilaku kolektif organisasi. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang inovatif menjadi prasyarat penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital di rumah sakit. Banyak rumah sakit menghadapi tantangan dalam proses digitalisasi akibat masih kuatnya budaya birokratis, resistensi terhadap perubahan, dan rendahnya kolaborasi antarunit kerja. Budaya organisasi yang kaku memperlambat pengambilan keputusan dan menghambat terciptanya ide-ide baru. Padahal, dalam konteks pelayanan kesehatan yang dinamis, rumah sakit dituntut untuk responsif, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan pasien serta perkembangan teknologi medis. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus untuk mendorong perubahan budaya organisasi ke arah yang lebih inovatif dan terbuka. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, norma, dan simbol-simbol yang membentuk perilaku anggota organisasi dan menjadi landasan dalam proses pengambilan keputusan. Edgar Schein (2010) membagi budaya organisasi ke dalam tiga level: artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Dalam konteks inovasi, budaya organisasi berperan sebagai pendorong atau penghambat utama terhadap munculnya ide-ide baru dan adopsi perubahan. Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2017).

Budaya organisasi menurut (Anthony & Govindarajan, 2005) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Cameron dan Quinn (2006) mengembangkan model Competing Values Framework (CVF) yang mengklasifikasikan empat jenis budaya organisasi: clan, adhocracy, market, dan hierarchy. Budaya adhocracy dikenal sebagai tipe budaya yang paling mendorong inovasi, karena menekankan pada fleksibilitas, inisiatif, dan pengambilan risiko. Organisasi rumah sakit dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks terdiri dari berbagai unit kerja seperti pelayanan medis, keperawatan, administrasi, keuangan, farmasi, laboratorium, hingga manajemen SDM. Untuk memastikan koordinasi antar unit berjalan efektif, dibutuhkan sistem informasi yang mampu mengintegrasikan seluruh aktivitas tersebut dalam satu platform terpadu di sinilah peran SIMRS menjadi sangat penting. SIMRS adalah sistem teknologi informasi dan komunikasi yang mengolah dan mengintegrasikan seluruh proses pelayanan rumah sakit, baik dalam bentuk data klinis maupun data non-klinis, untuk menghasilkan informasi secara akurat dan tepat waktu guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan (Permenkes No. 82 Tahun 2013)

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah platform teknologi informasi dan

komunikasi yang mengelola seluruh proses pelayanan kesehatan dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur manajemen untuk memperoleh informasi yang tepat dan akurat. Implementasi SIMRS salah satu langkah yang dilakukan Rumah Sakit atau Klinik dalam meningkatkan sistem informasi manajemen yang tepat, meningkatkan mutu pelayanan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pelayanan (Margherita et al., 2021). Transformasi digital sendiri menuntut kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi dan lingkungan. Teori sistem terbuka dari Katz dan Kahn (1978) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menerima input eksternal, mengelola proses internal, dan menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan akan lebih sukses dalam proses adaptasi. Digital transformation (transformasi digital) eksis sebagai sebuah perubahan besar dan fundamental dalam cara bisnis atau organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan mereka melalui penggunaan teknologi digital, transformasi ini pada dasarnya dilakukan untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja (Andersson, et al., 2018). Digital transformation mencakup penggunaan teknologi seperti *cloud computing*, *big data analytics*, *Internet of Things (IoT)*, dan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) untuk mengubah cara organisasi bekerja dan berinteraksi dengan pelanggan, serta meningkatkan kinerja mereka dalam era digital yang terus berkembang. Digital transformation mencakup perubahan proses bisnis untuk mendukung penggunaan teknologi baru dan mempercepat inovasi kesehatan digital, yang mencakup program layanan kesehatan digital, adalah konvergensi teknologi digital dengan kesehatan, perawatan kesehatan, kehidupan, dan bagi masyarakat untuk meningkatkan efisiensi pemberian perawatan kesehatan dan membuat obat-obatan lebih *personal* dan tepat. Kesehatan digital mengacu pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam kedokteran dan profesi kesehatan lainnya untuk mengelola penyakit dan risiko kesehatan serta untuk meningkatkan kebugaran. Kesehatan digital memiliki cakupan yang luas dan mencakup penggunaan perangkat yang dapat dikenakan, kesehatan seluler, *telehealth* atau *telemedicine*, dan teknologi informasi kesehatan. (Laksono, Sidhi 2022)

Dengan mengintegrasikan teori budaya organisasi dan transformasi digital, artikel ini mengkaji bagaimana strategi-strategi tertentu dapat digunakan untuk membentuk kultur kerja rumah sakit yang lebih inovatif dan berorientasi masa depan. Menurut (Priadi et al., 2018), Rekam Medis Elektronik (*Computer-Based Medical Record*) adalah tempat penyimpanan elektronik informasi tentang status kesehatan dan pelayanan kesehatan yang diperoleh pasien sepanjang hidupnya, disimpan sedemikian rupa sehingga dapat melayani berbagai rekam medis yang sah. Pengguna Rekam Kesehatan elektronik juga harus mencakup data pribadi, demografi, sosial, klinis dan berbagai kejadian klinis selama proses pelayanan dari berbagai sumber data (multimedia) dan berfungsi secara aktif memberikan dukungan untuk pengambilan keputusan medis. Penggunaan rekam kesehatan elektronik menghasilkan sistem yang secara khusus memfasilitasi berbagai kemudahan bagi pengguna, seperti proses kelengkapan data, alert alert, sistem pendukung keputusan klinis dan data linking dengan pengetahuan medis dan alat lainnya (Darwito et al., 2016). Di Indonesia, rekam medis berbasis komputer ini biasa disebut *Electronic Medical Record (EMR)*. *Electronic Medical Record (EMR)* adalah kegiatan komputerisasi isi rekam medis kesehatan dan proses-proses yang terkait dengannya (Dwijosusilo & Sarni, 2018). Budaya organisasi yang kaku dan tidak adaptif terbukti menjadi salah satu hambatan utama dalam menghadapi dinamika perubahan, khususnya di era transformasi digital. Rumah sakit, sebagai institusi pelayanan publik, dituntut untuk bersikap responsif, inovatif, dan adaptif tidak hanya dalam penggunaan teknologi, tetapi juga dalam membangun budaya organisasi yang mampu mendukung perubahan tersebut. Untuk itu, strategi membangun budaya organisasi yang inovatif perlu melibatkan kepemimpinan transformatif, pengembangan sumber daya manusia yang mendukung inovasi, penerapan sistem insentif yang mendorong kreativitas, serta internalisasi nilai-nilai kerja yang kolaboratif dan fleksibel. Penelitian ini berfokus pada analisis strategi yang dapat diterapkan oleh rumah sakit dalam membangun budaya organisasi inovatif sebagai upaya mendukung keberhasilan transformasi digital. Aspek-aspek yang dibahas meliputi peran kepemimpinan, pengembangan SDM, sistem insentif, serta nilai-nilai budaya kerja yang mendorong inovasi dan keberlanjutan organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (literature

review). Menurut Moleong (2014), penelitian kualitatif adalah pengumpulan data deskriptif dari orang-orang dan perilaku mereka yang diamati. Pendekatan deskriptif kualitatif, yang didasarkan pada literatur, digunakandalam penelitian ini. Strategi ini melibatkan peninjauan menyeluruh dan kritis terhadap semua bahan pustaka yang relevan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan. Sumber Data mencakup studi empiris dan tinjauan teoritis yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit dan tantangan kesehatan global. Sumber-sumber yang dipilih harus memenuhi berupa relevansi terhadap topik transformasi strategi manajemen rumah sakit. Publikasi dalam kurun waktu terakhir untuk memastikan informasi yang up-to-date. Penelitian ini akan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk pengakuan terhadap karya orang lain dan tidak melakukan plagiarisme. Semua referensi akan dicantumkan dengan jelas untuk menghormati hak cipta dan kontribusi penulis asli. Dengan mengikuti metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai transformasi strategi manajemen rumah sakit dalam menghadapi tantangan kesehatan global.

HASIL

Implementasi strategi transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit di Indonesia telah menjadi topik yang semakin relevan, terutama dalam konteks perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang lebih efisien dan aksesibel. Kajian literatur menunjukkan berbagai temuan signifikan terkait manfaat, strategi, serta tantangan dalam penerapan transformasi digital. Transformasi digital pada layanan kesehatan telah terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan. Pertumbuhan digitalisasi rumah sakit di Indonesia sangat beragam. Berdasarkan hasil survei DMA rumah sakit pada aspek infrastruktur sistem dan TIK diketahui bahwa status maturitas infrastruktur berada pada level 3. Keragaman maturitas pada infrastruktur sistem informasi berkaitan dengan 1) kemampuan arsitektur layanan front office, 2) kemampuan arsitektur layanan manajemen back office, 3) Kualitas TIK, 4) Kualitas layanan TIK, 5) Layanan Interoperabilitas dan Pelaporan Rutin, 6) Tata Kelola dan perencanaan sumber daya sistem informasi (Wahyuni, ida Dkk,2023). Salah satu tantangan utama dalam penerapan SIMRS adalah kurangnya pengetahuan staf rumah sakit mengenai fungsi dan fitur sistem tersebut secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan mereka mengalami kesulitan dalam memanfaatkan SIMRS secara optimal. Selain itu, keterampilan teknologi informasi yang rendah juga menjadi hambatan, di mana SDM medis maupun non-medis belum terbiasa dengan penggunaan sistem komputerisasi, khususnya dalam hal pencatatan dan akses data secara elektronik. Pengalaman kerja yang sebelumnya lebih banyak menggunakan metode manual turut memperburuk situasi, karena transisi menuju sistem digital menjadi terasa sulit dan membingungkan bagi sebagian besar staf.(Fauziyah Sifa,2023). Menurut penelitian dari (Khathimah, Husnul, dkk. 2025) kurangnya literasi digital di kalangan tenaga medis dan staf rumah sakit menjadi salah satu hambatan signifikan dalam pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Banyak tenaga kesehatan dan staf administrasi yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan sistem informasi seperti SIMRS, telemedis, atau catatan kesehatan elektronik. Hal ini menyebabkan proses adaptasi menjadi lambat, kesalahan penggunaan sistem meningkat, dan potensi manfaat teknologi tidak bisa diraih secara penuh. Selain itu, dukungan manajemen yang belum maksimal juga turut memperlambat transformasi digital di rumah sakit. Manajemen sering kali kurang proaktif dalam menyediakan sumber daya, pelatihan, serta strategi perubahan yang jelas untuk mendorong adopsi teknologi baru. Tanpa komitmen dan kepemimpinan yang kuat dari pihak manajemen, inisiatif digital cenderung mengalami hambatan dan resistensi dari internal organisasi.

Implementasi SIMRS juga sering tidak disertai dengan pelatihan atau sosialisasi yang memadai, sehingga menurunkan kesiapan dan kepercayaan diri staf dalam menggunakan sistem baru. Kekhawatiran terhadap kemungkinan melakukan kesalahan dalam pengisian data juga menciptakan kecemasan tersendiri, yang pada akhirnya membuat sebagian staf enggan untuk menggunakan SIMRS. Selain itu, keterbatasan dukungan teknis internal turut memperumit situasi, karena tidak semua rumah

sakit memiliki tim teknologi informasi yang dapat memberikan bantuan saat terjadi kendala teknis. Tantangan lainnya adalah kurangnya motivasi dan kepemimpinan dalam mendukung perubahan digital. Kepemimpinan yang tidak proaktif dalam mendorong adopsi teknologi membuat semangat adaptasi di kalangan SDM menjadi rendah, sehingga proses digitalisasi pelayanan rumah sakit berjalan lambat dan tidak efektif. Meningkatkan kepemimpinan digital menjadi langkah awal yang penting dalam membangun budaya organisasi inovatif di rumah sakit. Pemimpin harus berperan sebagai agen perubahan yang visioner, mendorong inovasi, dan menjadi teladan dalam penggunaan teknologi digital. Kepemimpinan yang terbuka terhadap ide baru serta responsif terhadap tantangan teknologi dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung transformasi. Selain itu, membangun komunikasi dan kolaborasi antarbidang sangat diperlukan untuk mendukung transformasi digital. Sinergi yang terjalin antara unit medis, administrasi, IT, dan manajemen akan mempercepat adopsi inovasi melalui pola komunikasi yang terbuka dan kolaboratif (CodeZone, 2024).

KESIMPULAN

Implementasi strategi transformasi digital di rumah sakit Indonesia terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, proses ini menghadapi sejumlah tantangan signifikan, terutama terkait kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur teknologi. Kurangnya pengetahuan staf tentang SIMRS, keterampilan TIK yang rendah, minimnya pelatihan, serta terbatasnya dukungan teknis menjadi hambatan utama dalam adopsi sistem digital. Di sisi lain, keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi. Oleh karena itu, membangun kepemimpinan digital, memperkuat komunikasi lintas bidang, dan meningkatkan kompetensi SDM menjadi kunci strategis untuk mewujudkan layanan kesehatan yang lebih modern, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, Sifa, and Dety Mulyanti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)." *MANABIS: Jurnal manajemen dan Bisnis* 2.1 (2023): 27-36.
- Khathimah, Husnul, Suci Farahany, and Sri Hajjah Purba. "Tantangan Dan Peluang Dalam Transformasi Digital Kesehatan Di Rumah Sakit." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Abdi Putra* 5.1 (2025): 16-23
- Laksono, Sidhi. "Kesehatan Digital dan Disrupsi Digital pada Layanan Kesehatan di Rumah Sakit." *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* 11.1 (2022): 36-42.
- Latipah, Tania, Siti Solihah, and Sali Setiatin. "Pengaruh Rekam Medis Elektronik Terhadap Peningkatan Efektivitas Pelayanan Rawat Jalan di Rumah Sakit X." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1.10 (2021): 1422-1434.
- Lemak, Christy Harris, et al. "Leadership to Accelerate Healthcare's Digital Transformation: Evidence From 33 Health Systems." *Journal of Healthcare Management* 69.4 (2024): 267-279.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 213-223.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Wahyuni, Ida, et al. "Pentingnya komponen infrastruktur sistem dan TIK dalam mendukung transformasi digital di rumah sakit." *Journal of Information Systems for Public Health* 8.3 (2023): 8-17.

- Wahyudin, Hendra. "Budaya Organisasi." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1.3 (2022).
- Wicaksono, Dharu Setyoaji. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Terhadap Pelayanan Laboratorium Di Rawat Inap RSUD dr. Soewondo Kendal*. Diss. Universitas Muhammadiyah Semarang, 2018.
- Wulandari, Mayang, et al. "Implementasi Strategi Transformasi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit: Studi Kualitatif." *Innovative: Journal Of Social cience Research* 5.1 (2025): 1415-1427.