



Penguatan SDM dalam Mendukung Transformasi Digital di RSUD Dr. Adjidarmo

Andi Fittrani¹; Acep Rohendi²; Bambang Sukajie³; Purwadhi⁴

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

andifittrani@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital di sektor kesehatan menuntut rumah sakit, termasuk RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak, untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan melalui pemanfaatan teknologi. Keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kapasitas SDM yang mampu mengoperasikan sistem informasi kesehatan. Dalam penelitian ini, strategi untuk meningkatkan kapasitas SDM untuk mendukung digitalisasi dievaluasi melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan meliputi pelatihan kompetensi digital, peningkatan literasi teknologi, dan pemanfaatan sistem manajemen SDM berbasis digital. Tantangan utama yang dihadapi adalah pelatihan yang belum optimal dan resistensi SDM terhadap perubahan. Diperlukan dukungan manajemen serta budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi. Pengembangan kepemimpinan digital dan platform internal juga menjadi langkah strategis agar SDM lebih siap menghadapi era digitalisasi dan mampu memberikan layanan kesehatan yang optimal.

Kata kunci: SDM, digitalisasi, rumah sakit, teknologi, pelayanan kesehatan.

Abstract

Digital transformation in the healthcare sector demands hospitals, including RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak, to enhance efficiency and service quality through the utilisation of technology. The success of digitalisation heavily depends on the capacity of human resources who are capable of operating health information systems. In this study, strategies to improve HR capacity to support digitisation were evaluated through interviews, observations, and documentation studies. The research results indicate that the strategies implemented include digital competency training, enhancement of technological literacy, and the utilisation of digital-based HR management systems. The main challenges faced are suboptimal training and employee resistance to change. Support from management and an organisational culture that is adaptive to technology are needed. The development of digital leadership and internal platforms is also a strategic step to ensure that human resources are more prepared to face the era of digitalisation and capable of providing optimal healthcare services.

Keywords: HR, digitalisation, hospitals, technology, healthcare services.

1 Pendahuluan

Penyedia Digitalisasi rumah sakit memungkinkan kualitas layanan yang lebih baik, pengelolaan data pasien yang lebih baik, dan efisiensi operasional yang lebih tinggi berkat kemajuan teknologi digital di berbagai sektor, termasuk layanan kesehatan (Adinda, 2023). Untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada pasien yang dimaksud, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak harus beradaptasi dengan perubahan ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, teknologi seperti Rekam Medis Elektronik (RME), sistem antrian online, dan layanan telemedicine dapat digunakan (Kemenkes, 2022).

Pada kenyataannya, digitalisasi di rumah sakit tidak mudah. Keterbatasan infrastruktur teknologi, kekurangan sumber daya manusia yang mahir dalam teknologi informasi, dan resistensi terhadap perubahan oleh karyawan medis dan administratif adalah beberapa kendala yang sering dihadapi. Selain itu, penting untuk memperhatikan keamanan data pasien dan integrasi berbagai sistem informasi (Amallia, 2024). Namun demikian, digitalisasi menawarkan banyak manfaat dalam layanan kesehatan. Rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka dengan teknologi digital, seperti pendaftaran pasien, manajemen perawatan, dan pengelolaan data kesehatan. Selain itu, 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).

Dalam konteks RSUD Dr. Adjidarmo, berdasarkan hasil pra-penelitian penulis menemukan adanya tindakan ketidak patuhan terhadap penerapan sistem digital, akibatnya adopsi teknologi menjadi lambat. Bahkan terjadi resistensi terhadap perubahan, dan terjadi kesalahan dalam pengoperasian sistem digital. Tabel 1 berikut penulis merangkum data terkait implementasi pengimputan data melalui sistem digital pada periode November 2024. Dari data tersebut akan terbaca tingkat kepatuhan dokter dan perawat dalam menjalankan sistem digitalisasi pada RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak, Banten.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan Dokter dan Perawat Periode November 2024

RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak Jl. Iko Jatmiko No. 1 Rangkasbitung, Lebak, Banten (0252) 5283580 E-mail : rsudadjidarmo@yahoo.co.id													
Pengecekan Data Entry Rawat Jalan Tanggal 01-11-2024 s.d. 30-11-2024													
Tanggal	Reg	Kam In	Tnd. Dr	Tnd. Pr	Tnd. Dr & Pr	Pemeriksaan	Laboratorium	Radiologi	Operasi	Obat	Diagnosa	Prosedur	Billing
24-11-01	594	97	0	0	583	510	208	38	1	407	180	52	596
24-11-02	498	57	0	0	477	330	194	34	0	363	180	36	463
24-11-03	64	51	0	0	68	5	49	20	0	49	4	0	6
24-11-04	712	89	0	0	691	551	235	68	0	519	292	46	433
24-11-05	758	87	0	0	742	632	201	79	0	617	297	34	666
24-11-06	659	91	0	0	629	459	173	69	0	433	277	100	641
24-11-07	766	77	0	0	731	602	173	106	0	610	276	52	569
24-11-08	626	79	0	0	592	530	154	51	0	444	207	68	650
24-11-09	424	58	0	0	416	286	144	39	0	314	131	32	478
24-11-10	76	70	0	0	76	0	59	17	0	48	0	0	0
24-11-11	706	77	0	0	704	608	152	57	0	540	337	87	490
24-11-12	767	85	0	0	747	663	187	77	0	607	315	57	684
24-11-13	574	82	0	0	557	444	158	66	0	365	218	72	625
24-11-14	826	70	0	0	796	721	215	91	10	621	336	73	497
24-11-15	658	86	0	0	644	521	183	61	19	455	235	64	596
24-11-16	494	63	0	0	493	352	193	53	0	352	217	70	530
24-11-17	78	62	0	0	67	0	57	22	0	47	5	0	6
24-11-18	822	88	0	0	782	699	187	75	7	618	379	63	393
24-11-19	757	65	0	0	729	654	147	73	0	598	297	55	714
24-11-20	559	76	0	0	562	479	163	62	6	371	232	51	645
24-11-21	731	91	0	0	685	624	174	73	0	519	300	76	448
24-11-22	567	65	0	0	526	476	169	43	13	387	190	55	600
24-11-23	433	47	0	0	429	298	95	39	0	271	211	59	531
24-11-24	98	75	0	0	96	1	59	21	0	27	9	0	7
24-11-25	723	95	0	0	712	600	177	70	0	532	395	86	350
24-11-26	729	69	0	0	712	606	177	64	0	549	332	64	614
24-11-27	98	56	0	0	96	38	50	16	0	37	39	31	1
24-11-28	904	93	0	0	844	758	198	65	0	648	358	72	629
24-11-29	618	66	0	0	584	512	194	45	0	571	208	62	701
24-11-30	594	68	0	0	566	458	232	50	0	399	188	62	490
Total :	1691	2235	0	0	16336	13417	4757	1644	56	12318	6645	1579	14053

Berdasarkan data rekapitulasi di atas dapat dideskripsikan bahwa tingkat kepatuhan terhadap penggunaan teknologi informasi pada program pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Adjidarmo masih

Journal of Knowledge Management Vol. 18; No. 02; Tahun 2024

belum diimplementasikan secara 100% oleh dokter dan perawat. Hal ini terlihat dari rincian pada kolom registrasi belum seimbang dengan jumlah input data pada kolom tindakan dokter dan perawat di atas. Artinya bahwa jumlah pasien yang terdata pada kolom registrasi belum sama atau konsisten dengan data yang diinputkan pada kolom dokter dan perawat. Demikian pula yang terekap pada data di bulan Desember 2024 masih menunjukkan hal yang sama, yaitu belum terealisasinya tingkat kepatuhan dokter dan perawat dalam penggunaan sistem digital secara 100%. Tabel 2 berikut disajikan data yang dimaksud.

Tabel 2. Tingkat Kepatuhan Dokter dan Perawat Periode Desember 2024

RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak
Jl. Iko Jatmiko No. 1 Rangkasbitung, Lebak, Banten
(0252) 5283580
E-mail : rsudadjidarmo@yahoo.co.id

Pengecekan Data Entry Rawat Jalan Tanggal 01-12-2024 s.d. 31-12-2024

Tanggal	Reg	Kam In	Tnd. Dr	Tnd. Pr	Tnd. Dr & Pr	Pemeriksaan	Laboratorium	Radiologi	Operasi	Obat	Diagnosa	Prosedur	Billing
24-12-01	95	82	0	0	93	3	72	29	0	47	5	0	5
24-12-02	779	85	0	0	765	688	230	73	7	595	360	65	468
24-12-03	755	72	0	0	730	669	187	69	1	592	290	60	694
24-12-04	557	66	0	0	523	474	186	41	0	460	235	59	606
24-12-05	737	73	0	0	701	680	173	68	0	586	313	65	440
24-12-06	573	69	0	0	551	518	129	32	20	447	176	48	624
24-12-07	539	73	0	0	510	444	188	48	0	373	179	52	470
24-12-08	95	70	0	0	79	27	75	19	0	37	9	0	4
24-12-09	637	86	0	0	612	578	187	56	0	494	284	68	421
24-12-10	612	80	0	0	577	551	184	61	0	449	255	57	451
24-12-11	696	91	0	0	624	572	242	70	0	437	267	63	551
24-12-12	869	67	0	0	829	767	154	106	0	689	335	75	513
24-12-13	627	71	0	0	592	546	128	40	12	457	161	54	728
24-12-14	544	60	0	0	502	466	208	50	0	382	216	62	513
24-12-15	79	66	0	0	75	47	67	15	0	39	4	0	4
24-12-16	772	117	0	0	734	704	207	76	10	584	366	68	450
24-12-17	635	69	0	0	610	543	169	51	0	483	266	70	598
24-12-18	637	74	0	0	589	567	193	59	0	515	304	85	518
24-12-19	866	85	0	0	849	809	186	86	0	686	354	92	509
24-12-20	550	72	0	0	508	468	148	33	9	417	182	55	740
24-12-21	505	75	0	0	494	394	162	39	0	367	216	52	414
24-12-22	81	58	0	0	74	27	52	28	0	68	2	0	1
24-12-23	740	89	0	0	698	634	186	78	7	550	314	71	413
24-12-24	724	72	0	0	692	625	150	89	1	517	331	49	557
24-12-25	155	82	0	0	143	81	86	34	0	89	38	31	6
24-12-26	138	60	0	0	109	69	70	42	0	78	35	31	6
24-12-27	629	95	0	0	546	475	194	84	0	433	307	83	579
24-12-28	529	68	0	0	451	393	133	53	0	312	267	33	445
24-12-29	107	81	0	0	87	25	68	29	0	49	13	1	1
24-12-30	783	77	0	0	720	668	184	86	0	618	361	35	414
24-12-31	659	56	0	0	626	576	173	87	0	516	137	30	615
Total :	1670	2341	0	0	15693	14088	4771	1731	67	12366	6582	1514	12758

Mengacu pada tabel 2 di atas bahwa kepatuhan dokter dan perawat dalam menggunakan sistem informasi digital di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak, Serang masih perlu ditingkatkan. Data menunjukkan belum adanya tindakan kepatuhan secara 100 %. Padahal berdasarkan Permenkes Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis ditegaskan bahwa peraturan ini mewajibkan semua fasilitas kesehatan, termasuk praktik pribadi, untuk menggunakan rekam medis elektronik. Fasilitas kesehatan diberikan waktu hingga 31 Desember 2023 untuk melakukan migrasi ke sistem rekam medis elektronik.

Berdasarkan hasil observasi dan didukung oleh data di atas, penulis menemukan bahwa tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi belum mencapai 100 % dikarenakan adanya tingkat literasi digital serta tindak kelalaian Sumber Daya Manusia (SDM) yakni tenaga medis dokter dan perawat. Sebagian masih belum menganggap bahwa sistem digital tersebut penting dan membantu mekanisme kerja sehingga tenaga medis bertindak abai. Disamping itu, tidak semua tenaga medis memahami dengan baik cara penggunaan sistem digital. Oleh karena itu, penulis menemukan adanya kesenjangan atau gap pada fenomena penerapan sistem digitalisasi pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak Banten. Gap tersebut mengenai kesiapan dan pemerataan kemampuan SDM dalam menerima dan mengimplementasikan sistem digital untuk layanan kesehatan. Berdasarkan gap tersebut penulis menilai perlu adanya kajian terkait strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi di RSUD. Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak.

Pentingnya peran SDM dalam peningkatan layanan kesehatan selaras dengan teori manajemen SDM menjelaskan bahwa untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif di berbagai bidang, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting. Dengan perkembangan teknologi dan perubahan

lingkungan, sumber daya manusia menjadi bagian penting dari kemampuan sebuah perusahaan untuk bersaing di pasar global. Transformasi organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia disebabkan oleh dinamika lingkungan usaha seperti kompetisi, globalisasi, perubahan pasar, dan kemajuan teknologi (Paramarta et al., 2023). Sebagai akibat dari perubahan lingkungan, organisasi harus menemukan cara untuk memanajemeni sumber daya manusia secara konsisten. Untuk tetap kompetitif, organisasi harus meningkatkan kemampuannya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi gelombang perubahan bergantung pada transformasi, atau juga disebut sebagai perubahan organisasi. Perubahan di era digital menuntut adanya kompetensi sumber daya manusia, diantaranya menyediakan tenaga kerja yang relevan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang dengan sistem digital. Hal ini termasuk memastikan bahwa karyawan memahami teknologi terkini dan dapat menggunakannya dengan efektif di tempat kerja. Selain itu, kompetensi penting untuk meningkatkan produktivitas, menghemat waktu, dan mengurangi kesalahan (Kurniawan, 2023).

Di era informasi saat ini, kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk menerapkan digitalisasi, terutama di bidang kesehatan. Sektor ini harus mematuhi peraturan yang berlaku, seperti Peraturan Menteri Kesehatan No. 24/2022 tentang rekam medis elektronik (Faigayanti et al., 2022). Rekam medis elektronik (RME) adalah subsistem sistem informasi fasilitas kesehatan yang terhubung dengan subsistem informasi lainnya. RME dapat dilakukan oleh unit kerja tersendiri atau disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan fasilitas kesehatan. RME adalah alat teknologi informasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan mengakses data yang tersimpan dalam rekam medis pasien rumah sakit (Hidayanto et al., 2024). Rumah sakit tertentu telah mengintegrasikan RME ke dalam sistem manajemen basis data yang menggabungkan berbagai sumber data medis. SIMRS adalah aplikasi induk yang tidak hanya mengandung RME tetapi juga memiliki fitur seperti administrasi (Putra et al., 2020).

Beberapa kajian terdahulu yang relevan untuk memperkuat masalah penelitian ini diantaranya menemukan bahwa penerapan teknologi informasi, pada layanan digital seperti SIM-RS harus didukung oleh infrastruktur selain sumber daya manusia (Harikatang et al., 2024). Penelitian lainnya menyebutkan bahwa penerapan digitalisasi pada sistem informasi manajemen, mampu membantu petugas rekam medis dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan pelayanan kepada pasien (Suryanto & Subekti, 2020). Penelitian berikutnya juga menemukan bahwa penerapan sistem informasi manajemen, sistem rekam medis digital, dan layanan telemedis. Implementasi tiga sistem digital tersebut terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan rumah sakit (Aviat, 2023). Penelitian berikutnya juga menghasilkan bahwa sistem terintegrasi berbasis Internet of Things (IoT) dan kecerdasan buatan sangat membantu meningkatkan pelayanan kesehatan. Namun, disisi lain transformasi digital ini membuka tantangan baru berupa tata kelola informasi khususnya terkait keamanan data (Pongtambing & Sampetoding, 2023). Penelitian berikutnya menemukan bahwa layanan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kepercayaan konsumen termasuk dalam hal ini kepercayaan pasien terhadap layanan rumah sakit (Soesilo et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah dijelaskan pada paragraph sebelumnya, maka perbedaan penelitian ini sekaligus sebagai *state of the art* penelitian terletak pada objek, subjek, dan metode penelitian. Jika penelitian sebelumnya lebih fokus mengkaji terkait kelebihan atau keunggulan dari digitalisasi, penelitian ini berfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tantangan penerapan digitalisasi. Dalam hal ini SDM dinilai sangat berperan penting sehingga kapasitasnya perlu ditingkatkan sebagai strategi peningkatan layanan kesehatan melalui sistem digitalisasi. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian yang juga sekaligus menjadi objek sekaligus subjek penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kualitatif sedangkan beberapa penelitian lainnya menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, penulis menilai penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat perlunya tinjauan, atau evaluasi digitalisasi di setiap rumah sakit dari aspek SDM. Apalagi tiap rumah sakit belum memiliki standar khusus terkait SDM dalam menghadapi sistem digitalisasi. Selain itu, kemampuan dan kepatuhan SDM tentu saja dipengaruhi pula oleh nilai-nilai kearifan lokal di setiap daerah yang berbeda-beda.

Dalam konteks RSUD Dr. Adjidarmo, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi “Penguatan SDM dalam Mendukung Transformasi Digital di RSUD Dr. Adjidarmo”. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai efektivitas strategi digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo dan menjadi acuan bagi rumah sakit lain dalam mengimplementasikan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

2 Kajian Teori

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Untuk menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efisien, rumah sakit perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Demikian pula halnya yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Lebak. Adapun strategi yang dapat diambil meliputi perencanaan SDM yang efektif, pengembangan kompetensi, manajemen komunikasi, adaptasi terhadap tantangan SDM, dan peningkatan kinerja SDM.

Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dan kompetensi memungkinkan perencanaan tenaga kerja yang efektif (Prawiro et al., 2022). Sebagai contoh, studi yang dilakukan di RSIA dr. Djoko Pramono menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang tepat sangat penting untuk memenuhi kebutuhan operasional rumah sakit. Studi lainnya di Rumah Sakit Haji Surabaya menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi staf medis dan non-medis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Suaedi, 2017).

Strategi peningkatan kapasitas SDM di rumah sakit dapat pula dengan memperhatikan manajemen komunikasi yaitu mencakup komunikasi yang efektif antara karyawan dan pasien untuk memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan kesalahan diminimalkan. SDM perlu pula untuk beradaptasi terhadap tantangan sumber daya manusia (Rohendi, 2019) dengan mengatasi masalah seperti tenaga kerja generasi *baby boomers* yang akan pensiun dan kebutuhan akan tenaga kesehatan yang lebih muda dan terampil. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai pemanfaatan yang optimal, hubungan kerja yang baik, dan pengembangan karyawan yang optimal di rumah sakit, dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Lebak.

Strategi pengelolaan dan peningkatan kapasitas SDM selaras dengan penjelasan konsep tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyebutkan bahwa proses strategis yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Campos-García et al., 2024). MSDM mencakup hal-hal seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja (Harikatang et al., 2024). Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan potensi karyawan. MSDM disesuaikan dan dapat diterapkan secara internal dan eksternal dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal tersebut berdampak pada hasil kerja karyawan dengan mempengaruhi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, motivasi, dan kinerja (Boon et al., 2024) dan (Rismawati et al., 2022). SDM dianggap unggul karena perannya tidak bisa tergantikan (Lazuardy et al., 2024).

Seperti yang dijelaskan oleh Mondy dan Martocchio (2016), MSDM memiliki beberapa fungsi utama, yaitu membuat perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. MSDM juga berfungsi untuk membantu rekrutmen dan seleksi atau memilih kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan. Disamping itu, MSDM juga bertanggung jawab dalam hal pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. MSDM juga

berperan dalam mengelola kinerja karyawan dengan melibatkan pengukuran, penilaian, dan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat berbanding lurus dengan kompensasi dan keuntungan yang kompetitif sehingga mampu menarik minat karyawan (Mondy & Martocchio, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat relevan dalam mengkaji “Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Digitalisasi di Rumah Umum Daerah Dr. Adjudarmo Kabupaten Lebak”. MSDM sebagai kajian teori diharapkan dapat menjembatani serta menjelaskan tentang peran serta fungsi SDM dalam meningkatkan layanan kesehatan. Dasar penggunaan MSDM sebagai landasan teori juga mengacu pada hasil pra penelitian yang menyebutkan adanya permasalahan atau kesenjangan antara tuntutan penerapan digitalisasi pada rumah sakit, namun belum disesuaikan dengan kondisi kemampuan SDM dalam menerapkan sistem digitalisasi.

Digitalisasi Rumah Sakit

Langkah penting untuk meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit dan kualitas pelayanan kesehatan adalah digitalisasi. Untuk meningkatkan pelayanan mereka, RSUD Dr. Adjudarmo Kabupaten Lebak telah menerapkan berbagai inisiatif digital. Salah satunya adalah implementasi sistem penginputan data pasien dan sistem pembayaran melalui BRI Virtual Account (BRIVA), yang memudahkan pasien untuk melakukan pembayaran secara elektronik (Rsudadjudarmo, 2020). Proses memasukkan teknologi digital ke dalam berbagai aspek operasional dan layanan kesehatan rumah sakit dikenal sebagai digitalisasi rumah sakit. Digitalisasi rumah sakit mencakup penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), rekam medis elektronik, layanan telemedicine, dan integrasi data kesehatan melalui platform digital. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien (Faigayanti et al., 2022).

Digitalisasi rumah sakit memungkinkan pengelolaan data pasien yang lebih efisien, memastikan kontinuitas perawatan, dan meningkatkan aksesibilitas layanan kesehatan, terutama bagi pasien di daerah terpencil. Selain itu, melalui akses data yang cepat dan akurat, digitalisasi membantu pengambilan keputusan klinis yang lebih baik (Listyani, 2019). Namun, transformasi digital di rumah sakit masih menghadapi banyak tantangan. Hal ini termasuk fragmentasi data kesehatan, kualitas data yang buruk, kurangnya standarisasi dan integrasi, dan inefisiensi dalam pencatatan data. Oleh karena itu, pemerintah, manajemen rumah sakit, dan penyedia teknologi harus bekerja sama untuk mengatasi masalah ini dan memastikan implementasi digitalisasi yang berhasil (Adinda, 2023). Adanya kebijakan dan upaya manajemen rumah sakit untuk mengadopsi digitalisasi diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi operasional, memberikan layanan yang lebih baik kepada pasien, dan mendukung sistem kesehatan yang lebih terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kebijakan digitalisasi rumah sakit merupakan bentuk dari peningkatan pelayanan kesehatan. Menurut teori, manajemen pelayanan kesehatan mencakup pengelolaan sumber daya, tenaga kesehatan, fasilitas, dan teknologi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Pengelolaan tersebut mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan kesehatan masyarakat secara efektif dan efisien (Pruitt, 2024). Aspek-aspek utama pada manajemen pelayanan kesehatan seperti efektivitas, efisiensi, aksesibilitas, kualitas, dan kesetaraan. Efektivitas artinya bahwa pelayanan harus berdampak positif pada masyarakat atau kesehatan pasien. Sedangkan efisiensi maksudnya bahwa rumah sakit mampu memberikan pelayanan terbaik dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Sementara aspek aksesibilitas, adalah untuk memastikan bahwa setiap orang dapat mendapatkan pelayanan kesehatan tanpa hambatan dari segi geografis, sosial, atau ekonomi. Demikian pula aspek kualitas menekankan bahwa manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit harus memenuhi standar klinis dan etika. Rumah sakit juga harus memastikan adanya kesetaraan, bahwa semua kelompok masyarakat harus menerima pelayanan kesehatan yang sama (Pruitt, 2024).

Manajemen pelayanan kesehatan sebagai landasan teori karena fokus penelitian ini terdapat pada strategi peningkatan kapasitas SDM sebagai strategi pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan salah satu

aspek dari konsep manajemen pelayanan kesehatan yang menyebutkan bahwa dalam memberikan pelayanan kesehatan, maka harus melibatkan sumber daya manusia secara optimal sehingga hasilnya juga sesuai dengan target dan tujuan bersama. Hal ini yang menjadi dasar penulis menggunakan konsep dan teori manajemen pelayanan kesehatan pada penelitian ini.

Dalam bidang kesehatan, Teknologi Informasi (TI) merujuk pada aplikasi teknologi berbasis komputer dan komunikasi yang membantu mengelola informasi kesehatan, membuat keputusan klinis, dan memberikan layanan kesehatan. Digitalisasi kesehatan mencakup pergeseran data kesehatan dari bentuk fisik ke bentuk digital dengan tujuan meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan akurasi layanan yang diberikan. Digitalisasi di bidang kesehatan mencakup penggunaan aplikasi kesehatan berbasis mobile, telemedicine, dan rekam medis elektronik (Kruse et al., 2017). Manfaat digitalisasi dan Teknologi Informasi untuk kesehatan diantaranya untuk peningkatan aksesibilitas, artinya bahwa layanan kesehatan dapat diakses oleh pasien melalui teknologi seperti telemedicine tanpa harus mengunjungi fasilitas kesehatan langsung (Lareyre et al., 2022). Telemedicine juga dapat membantu efisiensi operasional. Misalnya penggunaan Rekam Medis Elektronik (EHR) dapat mengurangi penggunaan dokumen kertas, mengurangi waktu dan biaya administrasi (Menachemi & Collum, 2011). Manfaat lain dari sistem digitalisasi pada bidang kesehatan adalah membantu pengambilan keputusan berbasis data yang lebih cepat dan komprehensif (Maddula et al., 2022). Selain itu, mampu meningkatkan keamanan data, artinya bahwa teknologi enkripsi dan blockchain dalam TI kesehatan melindungi data pasien dari ancaman keamanan siber (Free et al., 2013).

Ketertarikan teknologi informasi dan digitalisasi terhadap penelitian ini adalah objek yang diteliti mengenai penerapan digitalisasi pada salah satu rumah sakit di Lebak Banten. Dengan demikian, diharapkan penggunaan teori ini dapat menjembatani dalam menjelaskan masalah maupun hasil penelitian. Diharapkan teori-teori ini mampu memperkaya temuan melalui analisis teori-teori relevan. Digitalisasi ini berperan penting dalam mengurangi risiko kesalahan, mempercepat proses, dan memungkinkan akses layanan yang lebih mudah. Dengan demikian, RSUD Dr. Adjidarmo mampu bersaing di industri kesehatan yang semakin mengutamakan efisiensi dan inovasi teknologi untuk memberikan layanan yang lebih baik bagi pasien. Fokus pada efisiensi dan inovasi ini tidak hanya meningkatkan perawatan pasien tetapi juga menumbuhkan budaya peningkatan berkelanjutan dalam organisasi perawatan kesehatan. Budaya perbaikan berkelanjutan ini mendorong staf untuk mencari metode dan teknologi baru yang dapat meningkatkan hasil pasien, yang pada akhirnya mengarah ke sistem perawatan kesehatan yang lebih tangguh. Ketahanan ini sangat penting dalam beradaptasi dengan lanskap tuntutan dan tantangan perawatan kesehatan yang terus berubah, memastikan bahwa perawatan pasien tetap berada di garis depan semua inisiatif.

Kemampuan tenaga medis dokter maupun perawat beradaptasi terhadap teknologi, tidak hanya meningkatkan kepuasan pasien tetapi juga menumbuhkan kepercayaan di dalam masyarakat, karena pasien merasa lebih aman dalam pengetahuan bahwa kesehatan mereka dikelola oleh organisasi yang berpikiran maju (Handayani, 2024). Kepercayaan ini semakin diperkuat oleh komunikasi transparan dan keterlibatan dengan pasien, memungkinkan mereka untuk menjadi peserta aktif dalam perjalanan perawatan mereka sendiri. Pendekatan kolaboratif ini menumbuhkan rasa kemitraan, memberdayakan pasien untuk membuat keputusan berdasarkan informasi tentang pilihan kesehatan dan perawatan mereka. Pemberdayaan ini tidak hanya meningkatkan hasil pasien tetapi juga menumbuhkan budaya tanggung jawab bersama, di mana penyedia layanan kesehatan dan pasien bekerja sama menuju tujuan kesehatan bersama (Hardani et al., 2023). Tanggung jawab bersama ini menumbuhkan rasa komunitas, mendorong individu untuk saling mendukung dalam perjalanan kesehatan mereka dan memperkuat gagasan bahwa kesehatan adalah upaya kolektif. Upaya kolektif ini menumbuhkan lingkungan di mana pengetahuan dibagikan, dan sumber daya dimanfaatkan secara efektif, yang pada akhirnya mengarah ke komunitas yang lebih tangguh dan terinformasi. Ketahanan ini mendorong inovasi dalam praktik kesehatan, mendorong eksplorasi strategi dan solusi baru yang dapat menguntungkan semua orang yang terlibat. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki, di mana pengalaman dan wawasan bersama mengarah pada intervensi kesehatan dan sistem pendukung yang lebih efektif. Komitmen bersama ini menumbuhkan budaya

akuntabilitas, di mana setiap anggota merasa diberdayakan untuk berkontribusi pada narasi kesehatan secara keseluruhan, memastikan bahwa tidak ada yang tertinggal dalam mengejar kesejahteraan di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak.

Dalam penelitian yang berjudul "Penguatan SDM dalam Mendukung Transformasi Digital di RSUD Dr. Adjidarmo", penulis memetakan beberapa teori yang relevan dan dapat digunakan untuk menganalisis dan memahami judul tersebut. Adapun teori yang dimaksud adalah Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development Theory*), Teori Adopsi Teknologi (*Technology Adoption Theory*) dan Teori Manajemen Perubahan (*Change Management Theory*).

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah ide yang menekankan betapa pentingnya bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan setiap orang melalui berbagai tindakan, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Demikian halnya dengan manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kompetensi SDM-nya. Meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif pada pencapaian tujuan perusahaan adalah tujuan utama dari teori ini (Swanson et al., 2022). Untuk menerapkan teori pengembangan sumber daya manusia (SDM), ada beberapa langkah yang harus dilakukan, seperti menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi karyawan. Pengembangan SDM mencakup pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu untuk mengubah sikap dan meningkatkan keterampilan karyawan selama periode waktu tertentu. Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan dengan metode, materi, dan jadwal yang sesuai. Mengimplementasikan program dengan melibatkan karyawan. Dan mengevaluasi kinerja program melalui umpan balik dan pengukuran kinerja. Langkah ini untuk memastikan bahwa tujuan program tercapai dan, jika diperlukan, melakukan perbaikan (Swanson et al., 2022) dan (Afriyani et al., 2024).

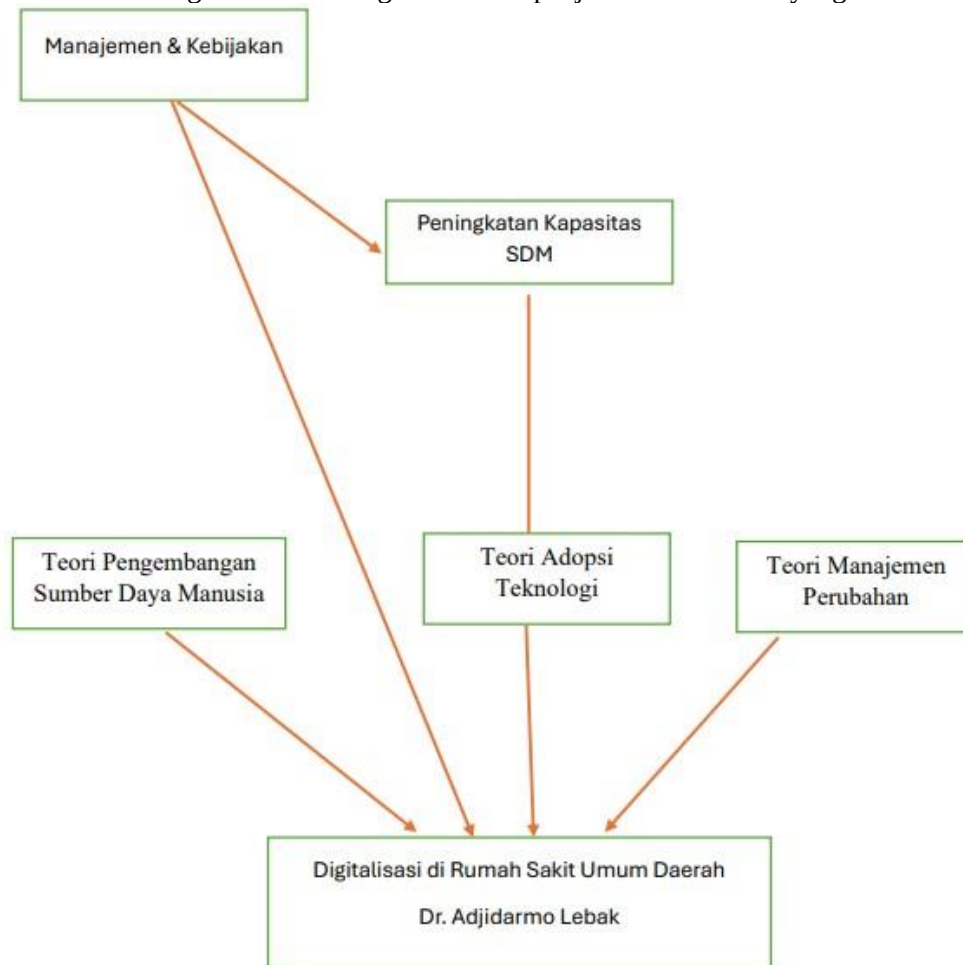
Teori Adopsi Teknologi (*Technology Adoption Theory*) teori ini termasuk Model Penerimaan Teknologi (TAM), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan teknologi baru. Penelitian ini dapat menggunakan teori ini untuk melihat bagaimana staf rumah sakit RSUD Dr. Adjidarmo Lebak menerima dan menggunakan sistem digital yang digunakan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan mereka (Yutika, 2023). Teori adopsi teknologi, juga dikenal sebagai "teori adopsi teknologi", memberikan penjelasan tentang bagaimana dan apa yang mempengaruhi keputusan individu atau organisasi untuk menerima dan menggunakan teknologi baru. Untuk menerapkan teori ini dalam konteks rumah sakit, sangat penting untuk memahami bagaimana tenaga medis dan staf lainnya menggunakan sistem informasi kesehatan seperti rekam medis elektronik atau telemedicine untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan.

Peningkatan kapasitas SDM termasuk SDM di rumah sakit dapat pula dikaji melalui pendekatan teori manajemen perubahan. Teori ini secara sistematis dapat membantu individu, tim, dan organisasi beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan. Model ADKAR, yang terdiri dari lima tahapan, adalah salah satu model yang paling umum digunakan dalam manajemen perubahan. Tahapan tersebut meliputi awareness, keinginan, pengetahuan, kemampuan dan reinforcement (SoM, 2024). Dengan menggunakan strategi manajemen perubahan yang tepat, organisasi dapat mengubah hambatan menjadi peluang dan mencapai kesuksesan dalam lingkungan yang dinamis. Manajemen perubahan yang efektif juga dapat membantu organisasi mengatasi hambatan, meningkatkan adaptabilitas, dan memastikan bahwa perubahan yang dilakukan membawa manfaat jangka Panjang (Widodo et al., 2024).

Kerangka Teori

Penjelasan teori-teori sebagai dasar pada penelitian ini yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, penulis rangkum kembali dalam bentuk diagram kerangka teori. Dimulai dari manajemen dan kebijakan, peningkatan kapasitas SDM, teori pengembangan SDM, teori adopsi teknologi, dan manajemen perubahan. Teori-teori tersebut diharapkan dapat menjembatani dan menjadi solusi dalam menjelaskan hasil penelitian terkait pengembangan kapasitas SDM terkait digitalisasi di Rumah Sakit Umum Daerah

(RSUD) Lebak. Berikut ini gambar 1 merangkum semua penjelasan teori-teori yang dimaksud.



Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber: (Swanson et al., 2022) dan (Nirmalasari, 2020)

Dengan mengacu pada kajian pustaka dan teori di atas, penelitian ini dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kapasitas SDM dalam mendukung digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. Hal ini didorong adanya perkembangan teknologi digital, yang mengharuskan setiap organisasi, perusahaan, termasuk rumah sakit, untuk mengadaptasi strategi pengelolaan SDM dalam hal ini tenaga kesehatan meliputi dokter dan perawat.. Pengelolaan SDM mencakup peningkatan keterampilan digital, adaptabilitas, dan inovasi di kalangan tenaga kesehatan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan.

Kesiapan sumber daya kesehatan sangat menentukan upaya percepatan digitalisasi layanan kesehatan. Peningkatan kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital diperlukan bagi seluruh tenaga kesehatan. Upaya ini mencakup fasilitasi dan pemberdayaan masyarakat, komunikasi promotif dan preventif berbasis digital, serta peningkatan surveilans dan penelusuran epidemiologis secara digital. Oleh karena itu, rumah sakit harus dengan baik mengelola transisi dari sistem tradisional ke digital, memastikan bahwa semua karyawan merasa didukung dan terlibat dalam prosesnya. Manajemen rumah sakit dapat melakukan hal-hal seperti berkomunikasi secara transparan, memberikan informasi yang jelas, dan memberikan bantuan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, pemahaman dan penerapan digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak dapat ditingkatkan melalui penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti sistem informasi SDM dan big data.

3 Metode Penelitian

Penelitian berjudul " Penguatan SDM dalam Mendukung Transformasi Digital di RSUD Dr. Adjidarmo ", merupakan penelitian dengan desain kualitatif. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif dan pengalaman subjek penelitian secara holistik. Peneliti mencoba untuk memahami strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo secara komprehensif.

Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dan budaya melalui pengumpulan data yang bersifat non-numerik (Gustini et al., 2023). Pendekatan ini menekankan pada konteks dan makna dengan tujuan untuk menggali bagaimana dan mengapa suatu fenomena terjadi dengan menekankan konteks sosial, budaya, dan lingkungan di mana fenomena tersebut berlangsung. Selain itu, peneliti kualitatif bermaksud menekankan pengalaman subjektif yaitu mengutamakan pandangan, persepsi, dan pengalaman individu atau kelompok, sehingga hasilnya menggambarkan realitas yang dirasakan oleh partisipan (Khan et al., 2024).

Kualitatif menekankan pada teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, studi kasus, dan analisis dokumen (Hidayat et al., 2021). Data kualitatif berupa kata-kata, cerita, atau catatan yang mendetail. Data tersebut dianalisis dengan melibatkan proses interpretasi yang bersifat induktif, dimana peneliti mengidentifikasi pola, tema, atau kategori yang muncul dari data. Penelitian kualitatif digunakan pada penelitian ini karena peneliti akan mengeksplorasi fenomena dalam konteks yang nyata atau studi lapangan. Langkah ini diharapkan dapat membantu dalam memahami bagaimana dan mengapa SDM di RSUD Dr Adjidarmo Lebak masih belum menerapkan penginputan data secara digital. Padahal hal tersebut merupakan kebijakan yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan oleh semua tenaga medis.

Strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak merupakan objek sekaligus judul penelitian ini. Adapun subjek penelitian yang akan dilibatkan untuk menjelaskan terkait objek penelitian tersebut adalah pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo, termasuk manajemen rumah sakit, staf IT, dan tenaga kesehatan yang menggunakan sistem digital meliputi perawat, dokter, bidan, analis laborat, apoteker, dan radiographer. Ragam bagian dan bidang yang dilibatkan sebagai submer penelitian diharapkan dapat membantu memberikan data yang komprehensif terkait dengan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. Tabel 3 berikut data profil subjek atau informan penelitian.

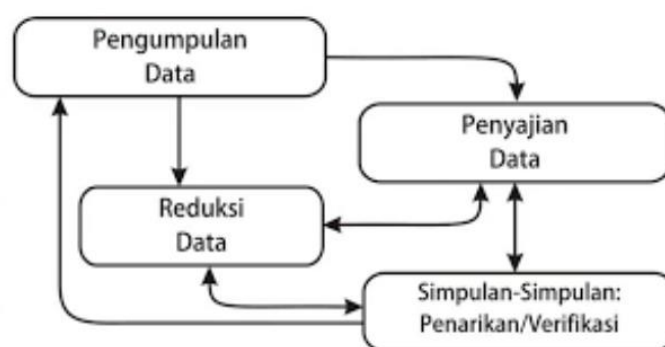
Tabel 3. Profil Informan

Kode Informan	Peran
A1	Manajemen Rumah Sakit/ Direktur/Manager
A2	Dokter
A3	Perawat
A4	Perawat
A5	Bidan
A6	Analisis Laborat
A7	Apoteker
A8	Radiografer
A9	Staf IT

Adapun kriteria subjek penelitian dipilih berdasarkan beberapa poin seperti, memiliki peran langsung dalam proses digitalisasi di rumah sakit. Telah bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo selama minimal 1 tahun. Dan bersedia dan mampu memberikan informasi yang relevan terkait topik penelitian. Sementara itu, subjek dipilih atau teknik pengumpulan subjek penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, di mana subjek dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk memastikan relevansi dan kedalaman informasi yang diperoleh (Creswell, 2014).

Pengumpulan data dilakukan dalam dua teknik yaitu teknik wawancara, observasi dan pengumpulan data dokumentasi. Data-data tersebut mengacu pada data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan dengan manajemen rumah sakit, staf IT, dan tenaga kesehatan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang strategi peningkatan kapasitas SDM dalam mendukung digitalisasi. Sedangkan data observasi dengan cara peneliti mengamati langsung proses kerja yang terkait dengan implementasi digitalisasi di rumah sakit. Untuk melengkapi data yang diperlukan, peneliti juga melengkapi dengan teknik dokumentasi adalah mengumpulkan dokumen terkait, seperti kebijakan internal, laporan pelatihan, dan manual sistem digital yang digunakan.

Model interaktif Miles dan Huberman digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Model ini mencakup penyajian, penarikan kesimpulan, dan reduksi data (Creswell, 2014). Reduksi data berarti mengumpulkan dan menyederhanakan data yang relevan dengan subjek penelitian. Gambar III.2 berikut adalah tahapan analisis data kualitatif yang akan digunakan pada penelitian ini.

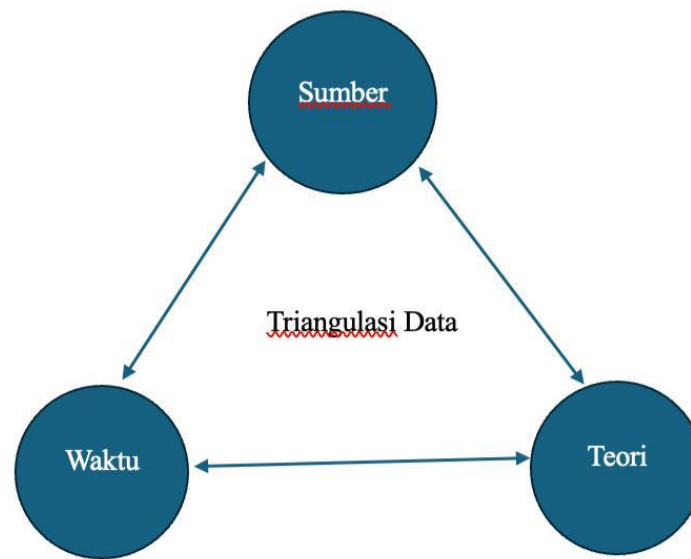


Gambar 2. Tahapan Analisis Data Kualitatif
Sumber. (Creswell, 2014)

Reduksi data juga akan mencakup analisis terhadap dokumen dan data sekunder yang telah dikumpulkan. Peneliti akan menilai informasi yang ada untuk memastikan bahwa hanya data yang mendukung tujuan penelitian yang akan digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dilanjutkan dengan penyajian data atau peneliti melakukan penyusunan data dalam bentuk narasi atau tabel untuk memudahkan pemahaman. Penyajian data akan dilakukan dalam bentuk narasi yang menggambarkan temuan-temuan kunci dari wawancara dan analisis dokumen. Untuk memberikan konteks dan mendukung hasil penelitian, peneliti akan membuat laporan yang mencakup ringkasan dari setiap tema yang diidentifikasi serta kutipan langsung dari responden. Tahap terakhir, yang juga dikenal sebagai penarikan kesimpulan, adalah mengambil kesimpulan berdasarkan tema atau pola yang muncul dari data yang telah dipresentasikan. Teknik triangulasi sumber, yang berarti membandingkan dan memverifikasi data dari berbagai sumber, digunakan untuk memastikan keabsahan data. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk mendukung digitalisasi di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak dengan menggunakan pendekatan ini.

Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar dan dapat dipercaya, maka triangulasi sangat penting dalam penelitian kualitatif. Uji validitas data dengan triangulasi data membandingkan berbagai sumber, teknik, atau teori pengumpulan data untuk memastikan kebenaran dan keandalan data penelitian (Creswell, 2014). Fungsi dari uji validitas data yaitu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh lebih akurat dengan membandingkan berbagai sumber atau metode. Selain itu dapat mengurangi bias yang bisa saja berasal dari sumber atau pendekatan penelitian tertentu. Triangulasi mengurangi bias dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian (Febriana et al., 2018). Validitas data juga dapat memperkaya data sehingga data lebih komprehensif karena menggunakan lebih dari satu perspektif. Berbagai fungsi dari uji validitas data berdasarkan tahapan triangulasi data, maka peneliti menilai bahwa uji tersebut penting untuk diterapkan pada penelitian ini. Gambar 3 berikut ini disajikan ilustrasi uji validitas data melalui triangulasi data yang akan diterapkan setelah analisis data selesai dilakukan atau pada saat

proses pengambilan data lapangan sedang berjalan.



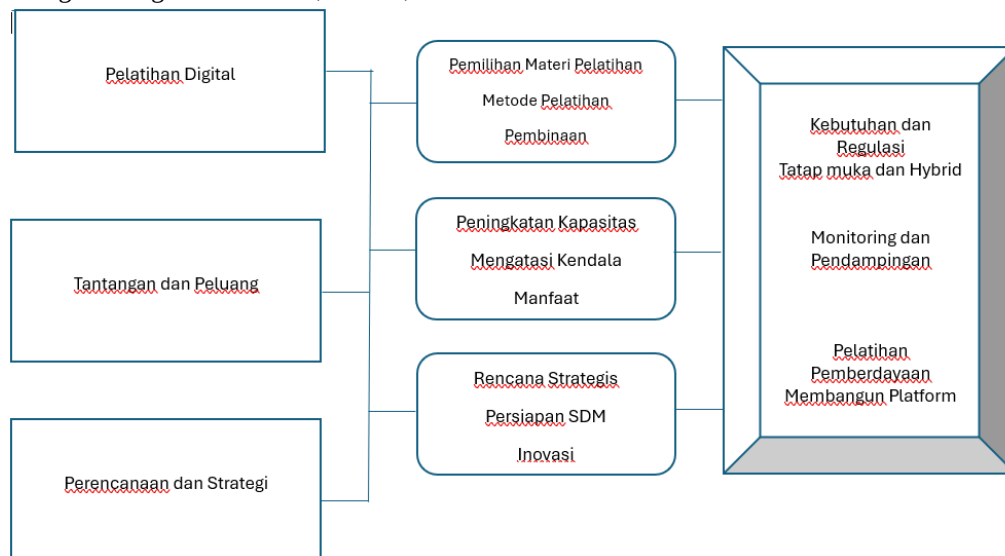
Gambar 3. Uji Validitas Data dengan Triangulasi Data
Sumber: Modifikasi penulis dengan menyadur dari (Creswell, 2014)

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan melakukan analisis terhadap temuan-temuan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Pembahasan ini mengacu pada temuan pokok yang telah dirangkum dalam penarikan kesimpulan data berupa ilustrasi gambar. Temuan pokok meliputi implementasi digitalisasi, hambatan dan kendala, serta strategi lanjutan maupun strategi jangka panjang dalam upaya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkup digitalisasi RSUD Dr. Adjidarmo Lebak Provinsi Banten.

Implementasi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi

Peningkatan kapasitas SDM di lingkungan RSUD Dr. Adjidarmo Lebak dilakukan melalui berbagai upaya yaitu melakukan pelatihan, membuat identifikasi terkait tantangan dan peluang, serta membuat perencanaan dan strategi. Adapun pelatihan terkait digitalisasi mekanisme kerja, pihak manajemen rumah sakit sangat mempertimbangkan materi yang akan disampaikan. Materi yang disampaikan mengacu pada kebutuhan rumah sakit maupun SDM yaitu seluruh pegawai mulai dari manajemen, dokter hingga staff administrasi. Demikian pula dalam hal pemilihan metode pelatihan yang senantiasa mengacu pada kebutuhan SDM berupa pelatihan tatap muka dan hybrid. Pelatihan juga mempertimbangkan regulasi yang ada, artinya menyesuaikan dengan ketentuan yang terdapat pada aturan kementerian kesehatan. Gambar4 berikut dirangkum hasil temuan penelitian terkait implementasi peningkatan kapasitas digitalisasi SDM di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak.



Gambar 4. Implementasi Peningkatan Kapasitas SDM RSUD Dr. Adjidarmo Lebak
Sumber. Hasil Penelitian

Selama pelatihan, pihak manajemen rumah sakit juga menerapkan sistem monitoring dan pendampingan. Upaya ini bertujuan untuk menjawab tantangan dan peluang dalam upaya peningkatan kapasitas SDM serta upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi kendala ataupun hambatan. Adanya sistem pelatihan digital dan identifikasi terhadap tantangan serta peluang dapat dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan dan strategi dalam meningkatkan kapasitas digitalisasi SDM. Manajemen rumah sakit dalam memberikan pelatihan digitalisasi senantiasa memperhatikan materi, dan metode pelatihan. Materi yang digunakan dalam pelatihan digital dirancang secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kapasitas SDM terkait kemampuan digitalisasi. Upaya yang dilakukan oleh rumah sakit didasarkan pada teori kognitif, yang menekankan bahwa pembelajaran yang lebih efektif dapat dicapai melalui proses pemrosesan informasi yang efektif (Habsy et al., 2024).

Beberapa alasan utama mengapa materi pelatihan digital harus diperhatikan karena materi harus relevan dengan pekerjaan dan kesulitan SDM agar dapat digunakan atau diterapkan. Menyesuaikan materi dengan kebutuhan SDM juga untuk meningkatkan pemahaman peserta. Oleh karena itu, materi harus disusun secara bertahap, mulai dari konsep dasar hingga penerapan lanjutan struktur yang jelas (Clark & Mayer, 2012). Selain itu, materi pelatihan yang menggunakan gambar, video, atau simulasi akan meningkatkan daya serap peserta karena melibatkan berbagai gaya belajar (visual, auditori, dan kinestetik). Dengan memperhatikan materi dan metode pelatihan diharapkan dapat membantu untuk mempermudah peningkatan kompetensi SDM. Hal ini selaras pula dengan teori pengembangan sumber daya manusia. Teori ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan setiap individu melalui berbagai tindakan, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir diperlukan pemberian materi secara berkesinambungan. (Swanson et al., 2022). Dengan demikian, manajemen rumah sakit harus berusaha untuk meningkatkan kompetensi SDM-nya. Meningkatkan kinerja SDM agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif pada pencapaian tujuan rumah sakit.

Pelatihan digital yang diterapkan di RSUD Dr. Adjidarmo selain memperhatikan materi yang mengacu pada kebutuhan SDM, juga mensiasati pelatihan dengan menerapkan metode pelatihan berupa tatap muka dan hybrid. Hasil penelitian sebelumnya tentang penerapan metode hybrid menunjukkan bahwa pelatihan menulis melalui metode campuran tatap muka dan virtual (*Hybrid Learning*) mampu meningkatkan kemampuan para guru SD dalam menulis kreatif. Peningkatan kemampuan menulis peserta terlihat pada seluruh aspek menulis, mencakup tema dan makna, kekuatan imajinasi, ketepatan diksi, dan amanat (Winarni et al., 2022). Hal serupa juga pernah diungkap pada penelitian lainnya yang

menyebutkan bahwa metode ini memberikan keleluasaan dari segi waktu dan kesempatan kepada siswa untuk memilih waktu belajar sendiri, sehingga siswa mempunyai waktu yang cukup untuk mengembangkan pengetahuan dan pemikirannya (Fauzan, 2017). Metode pelatihan hybrid dapat diartikan sebagai strategi yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. dengan menggabungkan metode pelatihan tatap muka (*offline*) dengan pelatihan daring (*online*) dalam satu sistem yang saling melengkapi (Hendrayati & Pamungkas, 2016). Dengan demikian, menyesuaikan metode pelatihan dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting karena akan menentukan efektivitas pelatihan digital dan dampaknya terhadap kinerja SDM di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Lebak.

Manfaat yang dirasakan SDM setelah mengikuti pelatihan tentu saja menjadi salah satu tantangan dan peluang dalam peningkatan kapasitas digitalisasi SDM. Diantara manfaat yang sangat terbuka adalah adanya percepatan pemahaman dan implementasi teknologi di lingkungan kerja seperti EMR (*Electronic Medical Record*). Pelatihan juga dinilai sebagai upaya untuk mengatasi keterbatasan SDM yang dianggap sebagai salah satu kendala dalam percepatan penggunaan digitalisasi. Perilaku adaptif terhadap perubahan sistem kerja dari konvensional menuju digital ini selaras dengan teori adopsi teknologi (*Technology Adoption Theory*). Teori ini termasuk Model Penerimaan Teknologi (TAM), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan teknologi baru. Penelitian ini dapat menggunakan teori ini untuk melihat bagaimana staf rumah sakit RSUD Dr. Adjidarmo Lebak menerima dan menggunakan sistem digital yang digunakan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan mereka (Yutika, 2023). Teori adopsi teknologi, juga dikenal sebagai "teori adopsi teknologi", memberikan penjelasan tentang bagaimana dan apa yang mempengaruhi keputusan individu atau organisasi untuk menerima dan menggunakan teknologi baru. Untuk menerapkan teori ini dalam konteks rumah sakit, sangat penting untuk memahami bagaimana tenaga medis dan staf lainnya menggunakan sistem informasi kesehatan seperti rekam medis elektronik atau telemedicine untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan.

Adapun pendekatan yang diterapkan dalam memantau tantangan dan peluang dalam penerapan digitalisasi mencakup peningkatan kapasitas SDM, upaya mengatasi kendala, dan manfaat atas penerapan teknologi dalam aktivitas pengawai di RSUD Dr. Adjidarmo, yakni melalui monitoring dan pendampingan. Monitoring berupa evaluasi atau penilaian terkait kemampuan SDM. Sedangkan pendampingan merupakan langkah lanjutan yang diambil sebagai solusi atas kendala yang dihasilkan dari kegiatan monitoring. Untuk memastikan transformasi digital berjalan efektif dan efisien, sangat penting untuk memantau kemampuan sumber daya manusia (SDM) saat menerapkan digitalisasi. Pemantauan yang kontinu terhadap kompetensi digital karyawan membantu dalam mengoptimalkan proses kerja. Karyawan yang terampil dalam teknologi digital cenderung bekerja lebih efisien, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan (Lanteng, 2024).

Kegiatan pelatihan digital di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak perlu dilakukan monitoring dan pendampingan, karena rumah sakit ingin mendapatkan data yang tepat terkait dengan kemampuan SDM terhadap digitalisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menyebutkan bahwa melalui monitoring perusahaan dapat mengumpulkan data akurat mengenai kemampuan SDM (Irianto, 2021). Data ini penting untuk analisis lebih lanjut, seperti penilaian kinerja dan perencanaan pengembangan karier, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan strategis. Alasan lain kenapa perlu adanya monitoring dan pendampingan karena dengan teknologi digital yang terus berkembang, perusahaan dapat memantau kemampuan SDM mereka untuk memastikan bahwa karyawan mereka selalu memiliki pengetahuan tentang keterampilan terbaru, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan teknologi baru secara efektif (Lanteng, 2024). Hal ini pula yang mendasari manajemen RSUD Dr. Adjidarmo menerapkan monitoring dan pendampingan sebagai langkah mengidentifikasi tantangan dan peluang terhadap implementasi digitalisasi pada rumah sakit tersebut. Tentu saja, adanya SDM yang kompeten dalam teknologi digital memberikan keunggulan kompetitif bagi rumah sakit. Monitoring memastikan bahwa karyawan atau pegawai rumah sakit memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berinovasi dan bersaing di pasar industri kesehatan yang semakin digital.

Kegiatan pelatihan digital dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini sebagai upaya perencanaan dan strategi lanjutan dalam mempersiapkan SDM agar lebih siap menghadapi perubahan teknologi. Oleh karena itu RSUD Dr. Adjidarmo berkomitmen untuk melakukan inovasi dalam membangun kapasitas digitalisasi SDM melalui pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan, dan membangun platform digital. Dengan pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan, dan pengembangan platform digital, RSUD Dr. Adjidarmo dapat meningkatkan efisiensi layanan, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi pasien.

Pelatihan berkelanjutan dalam bidang digitalisasi memiliki peran krusial dalam memastikan sumber daya manusia (SDM) mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat. Pelatihan yang terus-menerus membantu karyawan atau pegawai menguasai teknologi terbaru, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan (Wijaya, 2023). Dengan memanfaatkan pelatihan digital seperti webinar dan video tutorial, perusahaan dapat menghemat biaya yang biasanya dikeluarkan untuk pelatihan konvensional, seperti biaya perjalanan dan akomodasi (Agustin, 2022). SDM yang terampil dalam teknologi digital memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, memungkinkan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar (Lanteng, 2024). Beberapa kelebihan pelatihan berkelanjutan secara teori yang menjadi pertimbangan dan dasar bagi RSUD Dr. Adjidarmo menerapkan pelatihan digital berkelanjutan. Manajemen rumah sakit berharap pelatihan digital dapat memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan kemampuan digitalnya.

Langkah strategis lainnya yang diterapkan oleh RSUD Dr. Adjidarmo dalam peningkatan kapasitas SDM adalah menerapkan pemberdayaan SDM. Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di bidang digitalisasi sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat bertahan dan bersaing di era teknologi yang terus berkembang. Langkah yang diambil oleh RSUD Dr. Adjidarmo tentu saja relevan dengan teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa digitalisasi membuat proses kerja lebih efisien dan produktif. Teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti sistem manajemen terintegrasi, memungkinkan pengelolaan data karyawan secara lebih cepat dan akurat, mengurangi ketergantungan pada proses manual yang memakan waktu yang lama (Maulidiyah, 2023). Adanya pemberdayaan SDM terhadap kemampuan digital akan berdampak pada kualitas layanan rumah sakit (Amallia, 2024). Selain meningkatkan kepuasan layanan kesehatan yang dirasakan oleh pasien, pemberdayaan SDM melalui pelatihan digital dan pengembangan keterampilan digital juga mampu meningkatkan kompetensi karyawan dan kepuasan kerja (Kurniawan, 2023).

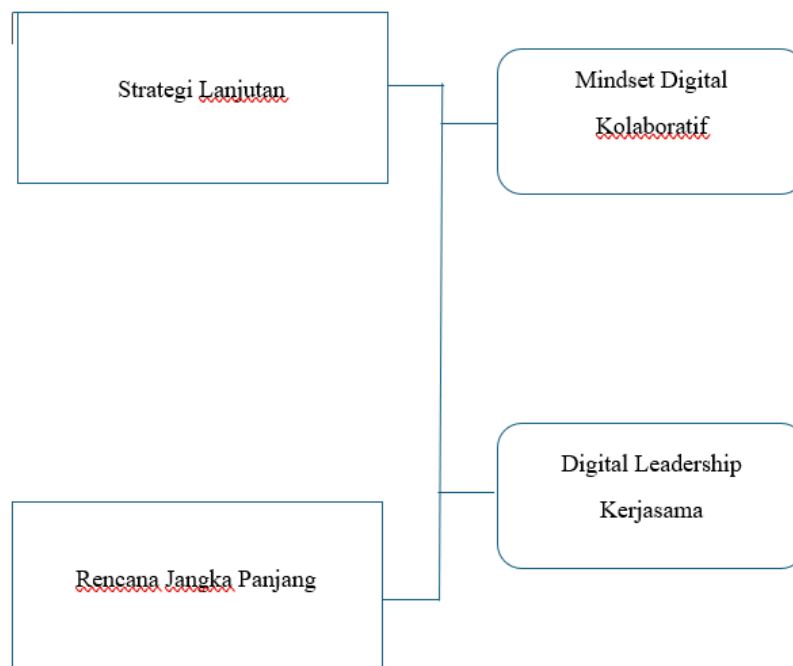
Rencana strategis lainnya dalam meningkatkan kapasitas SDM di bidang digitalisasi yaitu melalui inovasi dengan membuat platform digital internal. Hal ini belum dilakukan oleh RSUD Dr. Adjidarmo, akan tetapi akan menjadi strategi lanjutan untuk jangka panjang menuju rumah sakit unggul dengan menerapkan teknologi di dalam setiap layanannya. Rencana strategis yang diakui oleh para informan penelitian tentu saja memiliki dasar yang kuat yaitu mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa organisasi dapat mempertahankan posisi kompetitif di industri dengan menerapkan platform digital internal, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan pasar, meningkatkan inovasi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan (Pangestika, 2021). Platform digital internal juga dapat memberikan keleluasaan bagi karyawan dapat secara fleksibel mengakses pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan menyediakan platform pembelajaran digital internal. Langkah ini membantu dalam membangun sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Dalam konteks industri kesehatan, hadirnya platform digital internal rumah sakit dapat mempertahankan posisi kompetitif di industri, yang memungkinkan rumah sakit untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan pasar, meningkatkan inovasi, dan memberikan layanan kesehatan yang lebih baik kepada pasien.

Rencana strategis RSUD Dr. Adjidarmo untuk mengembangkan platform internal merupakan strategi yang relevan dengan teori manajemen perubahan. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa perusahaan

atau organisasi yang menggunakan strategi manajemen perubahan yang tepat, maka perusahaan dapat mengubah hambatan menjadi peluang dan mencapai kesuksesan dalam lingkungan yang dinamis. Manajemen perubahan yang efektif juga dapat membantu perusahaan mengatasi hambatan, meningkatkan adaptabilitas, dan memastikan bahwa perubahan yang dilakukan membawa manfaat jangka Panjang (Widodo et al., 2024). Dengan demikian, membangun platform digital internal bukan hanya investasi teknologi, tetapi juga strategi penting dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi mengatasi tantangan dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Adjidarmo Lebak berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kapasitas digitalisasi SDM. Hal ini dilakukan dengan langkah menyusun strategi lanjutan dan rencana jangka panjang. Strategi lanjutan meliputi upaya untuk merubah mindset SDM dengan membangun mindset digital. Strategi lanjutan juga dilakukan dengan menerapkan sistem kolaboratif. Sedangkan rencana jangka panjang melalui upaya membangun budaya kepemimpinan digital (*Digital Leadership*) dan kerjasama dengan pihak eksternal. Gambar 5 berikut merupakan rangkuman hasil temuan utama terkait strategi yang dimaksud.



Gambar 5. Strategi Peningkatan Kapasitas SDM RSUD Dr. Adjidarmo Lebak
Sumber: Hasil Penelitian

Temuan hasil penelitian seperti yang tertera pada gambar 3 di atas menyebutkan bahwa RSUD Dr. Adjidarmo diharapkan dapat menerapkan strategi lanjutan berupa upaya membangun mindset digital dan membangun budaya kerja kolaboratif. Di era transformasi teknologi yang pesat, membangun mindset digital sangat penting. Mindset digital adalah cara berpikir yang mendorong seseorang atau organisasi untuk menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan adaptabilitas (Nurbayti, 2024). Dengan cara ini, SDM dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan, meningkatkan produktivitas, dan menemukan cara kreatif untuk mengatasi masalah. Adapun upaya yang harus dibangun adalah belajar menggunakan teknologi yang mempermudah pekerjaan, seperti ERM dan teknologi kesehatan lainnya. Selain itu, pemimpin diharapkan selalu update dengan perkembangan teknologi terbaru dan terbuka terhadap ide serta cara kerja baru. Pemimpin sebagai role model sehingga pemimpin juga bertanggung jawab penuh dalam menciptakan budaya baru berupa digitalisasi (Andriani et al., 2023).

RSUD Dr. Adjidarmo Lebak juga merencanakan strategi jangka panjang berupa kepemimpinan digital (*digital leadership*) dan kerjasama. Kepemimpinan digital yaitu pemimpin yang memiliki visi digital dan mampu mengarahkan, memotivasi, dan memastikan transformasi berjalan dengan baik (Tulungen et al., 2022). Kepemimpinan digital sangat penting dalam pengembangan kapasitas digitalisasi SDM. Pemimpin digital menetapkan garis besar untuk penggunaan teknologi di rumah sakit. Pemimpin digital juga mampu mengintegrasikan digitalisasi dengan tujuan strategis organisasi seperti meningkatkan efisiensi operasional dan layanan pasien (Deni, 2023). Melalui penerapan pendekatan dan pelatihan yang tepat, pemimpin digital membantu sumber daya manusia beradaptasi dengan perubahan teknologi (Wujarso et al., 2023). Misalnya, pimpinan rumah sakit mempromosikan inovasi medis seperti telemedicine, rekam medis elektronik, dan sistem manajemen pasien berbasis kecerdasan buatan. Hal tersebut juga telah diterapkan di RSUD Dr. Adjidarmo.

Leadership digital memastikan bahwa investasi teknologi digunakan secara optimal, bukan hanya diimplementasikan tanpa manfaat, akan tetapi kepemimpinan digital mampu meningkatkan kerja SDM (Maryati & Siregar, 2022). Digital leadership memastikan bahwa penerapan teknologi di rumah sakit sesuai dengan regulasi kesehatan dan keamanan data. Kepimpinan digital di RSUD Dr. Adjidarmo diharapkan mampu mendorong peningkatan kapasitas SDM terkait digitalisasi. Tanpa pemimpin yang memiliki mindset digital, digitalisasi SDM di rumah sakit akan menghadapi berbagai hambatan, seperti kurangnya adopsi teknologi, resistensi perubahan, dan rendahnya efektivitas sistem yang diterapkan.

Strategi jangka panjang yang diterapkan di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak, selain pendekatan kepemimpinan digital juga melalui pendekatan kerjasama. RSUD menggunakan pendekatan ini dengan mengedepankan kolaborasi antara berbagai pihak, seperti pemerintah, kampus, dan sektor swasta, memungkinkan penggabungan berbagai pengetahuan dan keahlian. Upaya ini mampu mempercepat proses digitalisasi dan memastikan bahwa sumber daya manusia menerima pelatihan yang komprehensif dan relevan. Kolaborasi membantu rumah sakit dan SDM untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi lebih cepat. Dengan bekerja sama, berbagai pihak dapat berbagi sumber daya dan informasi, mempercepat proses transformasi digital, dan memastikan bahwa SDM selalu terupdate dengan keterampilan dan pengetahuan terbaru. Lingkungan kerja yang kolaboratif mendorong pertukaran ide dan kreativitas. Kerjasama lintas fungsi dan departemen dapat menghasilkan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan digitalisasi, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan (Ramadhan, 2019). Dalam konteks layanan kesehatan, kesiapan SDM sangat menentukan keberhasilan digitalisasi. Kerjasama antara tenaga kesehatan, institusi pendidikan, dan penyedia teknologi diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital, sehingga layanan kesehatan dapat ditingkatkan secara efektif (Arlinta, 2021). Oleh karena itu, metode kerja sama tidak hanya mempercepat proses digitalisasi tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di era digital.

Komitmen RSUD Dr. Adjidarmo Lebak dalam meningkatkan kapasitas digitalisasi SDM, melalui pendekatan kepemimpinan digital dan kerjasama, selaras dengan teori manajemen perubahan. Teori ini dapat digunakan untuk menganalisis peningkatan kapasitas sumber daya manusia, termasuk sumber daya manusia di rumah sakit. Teori ini dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan dengan menerapkannya secara sistematis. Salah satu model yang paling banyak digunakan dalam manajemen perubahan adalah model ADKAR, yang terdiri dari lima tahapan. Penyegaran, kesadaran, pengetahuan, kemampuan, dan kemampuan merupakan komponen dari tujuan tersebut (SoM, 2024). Teori manajemen perubahan membantu pemimpin dan manajer memastikan bahwa perubahan dapat diterapkan secara efektif dengan mengurangi resistensi dan meningkatkan adopsi oleh individu maupun kelompok.

5 Simpulan dan Saran

Rekam Medis Elektronik (RME), layanan berbasis telemedicine, dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah beberapa sistem digital yang digunakan di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak.

Tujuan implementasi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses administrasi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pasien. Selain itu, karyawan administratif dan medis menerima pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi kesehatan.

RSUD Dr. Adjidarmo Lebak membuat rencana jangka panjang untuk mengatasi masalah ini, yang mencakup; peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan dengan menyesuaikan kebutuhan SDM dalam bidang teknologi kesehatan. Kolaborasi dengan pihak eksternal untuk mendukung pengembangan infrastruktur digital dan sumber daya manusia. Menerapkan kepemimpinan dengan menggunakan manajemen perubahan berbasis digital untuk mengubah budaya kerja menjadi lebih responsif terhadap kemajuan teknologi, meliputi kepemimpinan digital (digital leadership), membangun mindset digital, kolaborasi dan kerjasama. Disamping itu, RSUD Dr. Adjidarmo juga melakukan investasi dalam infrastruktur IT dan sistem keamanan data untuk menjamin kelancaran dan keandalan layanan digital.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada pemberdayaan kemampuan digitalisasi SDM di RSUD Dr. Adjidarmo Lebak. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan atau penelitian lanjutan yang membahas aspek keamanan dan privasi data dalam sistem digital kesehatan. Penelitian lanjutan dapat mencakup penyelidikan terhadap ancaman keamanan data pasien dalam Rekam Medis Elektronik (RME) dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), serta strategi mitigasi yang dapat diterapkan di berbagai rumah sakit di Indonesia.

Referensi

- Adinda. (2023). Digitalisasi Rumah Sakit untuk Meningkatkan Pelayanan Kesehatan. *Bithealth*, 1. <https://bithealth.co.id/case-studies/operational-efficiency/digitalisasi-rumah-sakit-untuk-meningkatkan-pelayanan-kesehatan/>
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Agustin, D. R. (2022). Pengembangan SDM di Era Serba Digital. *Talenta*. https://www.talenta.co/blog/pengembangan-sdm-di-era-serba-digital/?utm_source=chatgpt.com
- Amallia, A. (2024). DIGITALISASI KESEHATAN DALAM PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN KESEHATAN. *Medical Journal of Nusantara MJN*, 3(3), 151–158. <https://doi.org/10.55080/mjn.v3i3.1103>
- Andriani, R., Agung, I. W., & Hidayat, D. (2023). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan Pada Era Digital* (1 (ed.)). Simbiosia Rekatama Media.
- Arlinta, D. (2021). Perkuat Kapasitas Tenaga Kesehatan dalam Digitalisasi Layanan. *Kompas*, 1. https://www.kompas.id/baca/ilmu-pengetahuan-teknologi/2021/12/02/perkuat-kapasitas-tenaga-kesehatan-dalam-digitalisasi-layanan?utm_source=chatgpt.com
- Aviat. (2023). Strategi Transformasi Digital pada Layanan Kesehatan Indonesia. *Healthcare Information Center*, 1. https://aviat.id/3-strategi-transformasi-digital-pada-layanan-kesehatan-indonesia/?utm_source=chatgpt.com
- Boon, C., Jiang, K., & Eckardt, R. (2024). The Role of Time in Strategic Human Resource Management Research: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 51(1), 172–211. <https://doi.org/10.1177/01492063241264250>
- Campos-García, I., Alonso-Muñoz, S., González-Sánchez, R., & Medina-Salgado, M. S. (2024). Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 2033–2053. <https://doi.org/10.1002/csr.2680>
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2012). e-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning: Third Edition. *E-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning: Third Edition*, 42(5), 41–43. <https://doi.org/@inproceedings{fauzan2017hybrid, title={Hybrid learning>

Jour Journal of Knowledge Management Vol. 18; No. 02; Tahun 2024

- sebagai alternatif model pembelajaran}, author={Fauzan, Fatkhul Arifin}, booktitle={Seminar Nasional}, year={2017} }@inproceedings{fauzan2017hybrid, title={Hybrid learning sebagai alternatif model pembelajaran}, author={Fauzan, Fatkhul Arifin}, booktitle={Seminar Nasional}, year={2017} }@inproceedings{fauzan2017hybrid, title={Hybrid learning sebagai alternatif model pembelajaran}, author={Fauzan, Fatkhul Arifin}, booktitle={Seminar Nasional
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Deni, A. (2023). *Kepemimpinan Digital*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Faigayanti, A., Suryani, L., & Rawalilah, H. (2022). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di Bagian Rawat Jalan dengan Metode HOT -Fit. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 5(2), 245–253. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.662>
- Fauzan, F. A. (2017). Hybrid learning sebagai alternatif model pembelajaran. *Seminar Nasional*.
- Febriana, M., Hidayat, D., & Farida, S. (2018). Hiperrealitas “Endorse” Dalam Instagram Studi Fenomenologi Tentang Dampak Media Sosial Di Kalangan Mahasiswa Universitas Sebelas Maret. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(2). <https://doi.org/10.20961/jas.v6i2.18098>
- Free, C., Phillips, G., Watson, L., Galli, L., Felix, L., Edwards, P., Patel, V., & Haines, A. (2013). The Effectiveness of Mobile-Health Technologies to Improve Health Care Service Delivery Processes: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS Medicine*, 10(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001363>
- Gustini, L. K., Hidayat, D., Aulia, E. F., & Karamani, D. D. (2023). Cultural public relations approach to angklung bamboo musical instrument craft workshop activities. *PROfesi Humas Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.24198/prh.v8i1.47212>
- Habsy, B. A., Fitriano, L., Sabrina, N. A., & Mustika, A. L. (2024). Tinjauan Literatur Teori Kognitif dan Konstruktivisme dalam Pembelajaran. *Tsaqofah*, 4(2), 751–769. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2358>
- Handayani, J. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Susukan 2. *Journal of Knowledge Management*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v4i1.262>
- Hardani, P. T., Purbosari, I., Hidayatunnikmah, N., Mukti, A. W., Sari, D. P., Rahayu, A., Ambarwati, N., Pramushinta, I. A. K., Saputra, R. A., Sahumena, M. H., Sastyarina, Y., Imelda, Y. C., Maulidiyah, Z. Al, & Choliq, M. I. (2023). Pengaruh Kemudahan dan Kegunaan Penggunaan terhadap Sikap Penggunaan Aplikasi Telemedicine Diabestie. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 5(3), 381–387. <https://doi.org/10.25026/jsk.v5i3.1698>
- Harikatang, A. D., Hidayat, D., Rachman, A., Adhirajasa, U., & Sanjaya, R. (2024). TANTANGAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT (SIM-RS) DI RSD LIUN KENDAGE TAHUNA. *Preptif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8, 6387–6394.
- Hendrayati, H., & Pamungkas, B. (2016). Implementasi Model Hybrid Learning Pada Proses Pembelajaran Mata Kuliah Statistika Ii Di Prodi Manajemen Fpeb Upi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jpp.v13i2.3430>
- Hidayanto, A. N., Hidayat, D., Restiani, Y., & Andikarya, R. O. (2024). Kemudahan , Manfaat dan Sikap Terhadap Perilaku Penggunaan Teknologi SIMRS Pada Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto. *Journal of Knowledge Management*, 18(2), 01–11.
- Hidayat, D., Rahmasari, G., & Wibawa, D. (2021). The inhibition and communication approaches of local languages learning among millennials. *International Journal of Language Education*, 5(3), 165–179. <https://doi.org/10.26858/ijole.v5i3.16506>
- Irianto, J. (2021). Pemanfaatan Teknologi Digital untuk Manajemen SDM. *SWA*, 1. <https://swa.co.id/read/323911/pemanfaatan-teknologi-digital-untuk-manajemen-sdm>
- Kemendes. (2022). *Transformasi Digital di Rumah Sakit*. 1. https://rc.kemkes.go.id/transformasi-digital-di-rumah-sakit-b88db6?utm_source=chatgpt.com
- Khan, E. A., Hossain, M. A., Jahed, M. A., Akter, R., & Pappas, I. O. (2024). Green strategic leadership capability: Construct development and measurement validation. *Journal of Cleaner Production*, 450(February), 141575. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141575>
- Kruse, C. S., Soma, M., Pulluri, D., Nemali, N. T., & Brooks, M. (2017). The effectiveness of telemedicine in the management of chronic heart disease – a systematic review. *JRSM Open*, 8(3), 205427041668174. <https://doi.org/10.1177/2054270416681747>
- Kurniawan, Z. (2023). Daya Saing Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi. *Jurnal EBI*, 5(2), 83–88.

- <https://doi.org/10.52061/eji.v5i2.182>
- Lanteng, M. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Digitalisasi. *Kementerian Keuangan*, 1. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-parepare/baca-artikel/17199/Strategi-Pengelolaan-Sumber-Daya-Manusia-dalam-Menghadapi-Era-Digitalisasi.html?utm_source=chatgpt.com
- Lareyre, F., Chaptoukaev, H., Kiang, S. C., Chaudhuri, A., Behrendt, C. A., Zuluaga, M. A., & Raffort, J. (2022). Telemedicine and Digital Health Applications in Vascular Surgery. *Journal of Clinical Medicine*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/jcm11206047>
- Lazuardy, M. A., Hidayat, D., & Bagenda, W. (2024). Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan dan Turnover Intention Dokter Spesialis di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3).
- Listyani, E. (2019). *Transformasi Digital pada Layanan Kesehatan*. PKMK UGM. https://manajemenrumahsakit.net/2019/07/transformasi-digital-pada-layanan-kesehatan/?utm_source=chatgpt.com
- Maddula, R., MacLeod, J., McLeish, T., Painter, S., Steward, A., Berman, G., Hamid, A., Abdelrahim, M., Whittle, J., & Brown, S. A. (2022). The role of digital health in the cardiovascular learning healthcare system. *Frontiers in Cardiovascular Medicine*, 9(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fcvm.2022.1008575>
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner*, 6(4), 3616–3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>
- Maulidiyah, F. R. (2023). Digitalisasi Pengelolaan SDM: Kunci Sukses Bisnis di Era Digital. *Arkatama*, 1. https://arkatama.id/digitalisasi-pengelolaan-sdm-kunci-sukses-bisnis-di-era-digital/?utm_source=chatgpt.com
- Menachemi, N., & Collum, T. H. (2011). Benefits and drawbacks of electronic health record systems. *Risk Management and Healthcare Policy*, 4(May), 47–55. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S12985>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Nirmalasari, A. (2020). Crisis Management in Public Relations: Meta-Synthesis Analysis of Online Activism. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 24(2), 99–112. <https://doi.org/10.33299/jpkop.24.2.2446>
- Nurbayti, N. (2024). Pengaruh Digital Mindset, Transformasi Digital, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Produktivitas UMKM. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(4), 173–186. <https://research.e-siber.org/JSMD/article/view/185%0Ahttps://research.e-siber.org/JSMD/article/download/185/115>
- Pangestika, W. (2021). 7 Strategi Bisnis untuk Bersaing di Era Digital. *Mekari*, 1. https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-bisnis-untuk-bersaing-di-era-digital/?utm_source=chatgpt.com
- Paramarta, V., Palenewen, A. A. P., Linelejan, H. N., Firdaus Firdaus, & Kolibu, D. (2023). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Proses Transformasi Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.55606/jikki.v3i2.1646>
- Pongtambing, Y. S., & Sampetoding, E. A. M. (2023). Transformasi Digital pada Layanan Kesehatan Berkelanjutan di Indonesia. *Sainstech Innovation Journal*, 6(2), 412–420.
- Prawiro, D. S., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 9758–9766. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3229>
- Pruitt, Z. (2024). *Health Services Management: Competencies and Careers*. Springer Publishing Company.
- 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.
- Putra, A. D., Dangnga, M. S., & Majid, M. (2020). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs) Dengan Metode Hot Fit Di Rsud Andi Makkasau Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(1), 61–68. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i1.294>

- Ramadhan, G. (2019). Pentingnya Kolaborasi dalam Inovasi Digital. *Medium*, 1. <https://gilangrmdhn.medium.com/pentingnya-kolaborasi-dalam-inovasi-digital-e9704baf5b13>
- Rismawati, D., Yudiardi, D., & Munawar, S. (2022). Analisis Faktor Kinerja Karyawan pada Hotel Cahaya Villa Garut. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 076–084. www.jurnal.uniga.ac.id
- Rohendi, A. (2019). The Service Management Triangle. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 1(1).
- Rsudadjidarmo. (2020). *Bentuk Pelayanan RSUD Dr. Adjidarmo Lebak*. <https://Rsudadjidarmo.Com/Pelayanan>. <https://rsudadjidarmo.com/>
- Soesilo, D., Rohendi, A., & Hidayat, D. (2024). EFEKTIVITAS PEMASARAN DIGITAL, CITRA MEREK, VARIABEL INTERVENING KEPERCAYAAN PASIEN PADA RSGMP NALA HUSADA SURABAYA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 15(1), 37–48.
- SoM, P. (2024). *Manajemen Perubahan: Pengertian, Jenis, Strategi dan Contoh*. https://ppmschool.ac.id/manajemen-perubahan/?utm_source=chatgpt.com
- Suaedi, F. (2017). Pengertian Pengembangan Kompetensi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Al Tijarah*, 3(1), 79–102.
- Suryanto, H., & Subekti, H. (2020). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Penyelenggaraan Rekam Medis di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. *Jurnal Repositor*, 2(7), 889. <https://doi.org/10.22219/repositor.v2i7.940>
- Swanson, R., MSDM}, title={Manajemen S. D. M. T. K. dalam, author={Afriyani, Fauzia and Hasan, Lily Dianafitry and Rokhmat, Abdul and Wahyudin, Yudi and Syarweny, N., Year={2024}, Indonesia}, publisher={PT. S. P., }@book{afriyani2024manajemen, MSDM}, title={Manajemen S. D. M. T. K. dalam, author={Afriyani, Fauzia and Hasan, Lily Dianafitry and Rokhmat, Abdul and Wahyudin, Yudi and Syarweny, N., Year={2024}, Indonesia}, publisher={PT. S. P., & A, }ichard. (2022). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>
- Widodo, Z. D., Santosa, S., Novianti, R., Lusiana, H., Sudirman, A., Silaen, N. R., Mokodongan, E. N., Masripah, I., Erwina, E., Batbual, B., & others. (2024). *Manajemen Perubahan*. Penerbit Widina.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Winarni, R., Slamet, S. Y., Poerwanti, J. I., Sriyanto, M. I., Yulisetiani, S., & Syawaludin, A. (2022). Peningkatan Keterampilan Menulis Kreatif Bermuatan Pendidikan Budi Pekerti Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Melalui Hybrid Learning. *Jurnal Widya Laksana*, 11(1), 98. <https://doi.org/10.23887/jwl.v11i1.37151>
- Wujarso, R., Seno Pitoyo, B., Prakoso, R., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, S., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Pancasila, U. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>
- Yutika, F. (2023). Faktor-Faktor dalam Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2 (UTAUT2) Mempengaruhi Penggunaan Aplikasi Pesan-Antar Makanan pada UMKM Coffee Shop. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 46–56.