

Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Selvia Magdalena¹, Vip Paramarta², Prayudha Adhi Laksono³, Rifai Setiyo Gusti⁴
^{1,2,3,4} Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat.

Email : drg.selvia.magdalena@gmail.com¹, vip@usbypkp.ac.id², rifaigusti@gmail.com³,
drprayudha@gmail.com⁴

Abstract. *In the current era of globalization, the rapid development of information technology has penetrated into various sectors including health. The development model of information systems and reports has been computerized. The system, which was originally done manually, is now shifting towards the automation process. Therefore, in making information, a system is needed that can make precise and accurate information. Management information systems need to be defined in more detail to obtain more specific information in hospitals. Hospital human resource information systems provide information to all managers in the hospital. Hospitals can apply management information systems in resource management, especially in job vacancy data, applicant data, permanent employee appointment data, employee data, retirement data, resignation data, employee reward and punishment history data, attendance data, leave data, and position change data to improve effective and efficient human resource performance.*

Keywords: *Management Information System, Human Resources Information System*

Abstrak. Pada era globalisasi saat ini, Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat telah merambah ke berbagai sektor termasuk kesehatan. Model pengembangan sistem informasi dan laporan sudah terkomputerisasi. Sistem yang pada awalnya dilakukan secara manual, kini bergeser ke arah proses otomatisasi. Oleh karena itu, dalam membuat informasi diperlukan sebuah sistem yang dapat membuat sebuah informasi yang tepat dan akurat. Sistem informasi manajemen perlu didefinisikan lebih detail untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik, khususnya untuk sumber daya di rumah sakit. Sistem informasi sumber daya manusia rumah sakit memberikan informasi kepada seluruh manajer di rumah sakit. Rumah sakit dapat mengaplikasikan sistem informasi manajemen dalam manajemen sumber daya khususnya dalam data lowongan kerja, data pelamar, data pengangkatan pegawai tetap, data pegawai, data pensiun, data resign, data riwayat penghargaan dan hukuman pegawai, data absensi, data cuti, dan data perubahan jabatan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi disertai tingginya mobilitas kerja memberikan persaingan ketat pada jaman modern saat ini, Perkembangan teknologi juga sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Teknologi memberikan sebuah kecepatan serta keakuratan dalam melakukan pengolahan data, bila dibandingkan dengan cara manual. Dimana hal-hal yang manual dapat dirancang menjadi otomatisasi sehingga bisa mempermudah dalam mengelola data.

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi suatu keharusan yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap rumah sakit yang ingin menempatkan posisi rumah sakit sebagai yang paling unggul dalam suatu sistem layanan kesehatan. Pengelolaan sumber daya informasi menjadi peranan yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan suatu rumah sakit.

Sistem informasi ini adalah bagian dari sistem informasi yang bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan informasi, memproses, serta menyediakan informasi dalam bentuk format yang sinkron, sehingga dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Sistem informasi ini juga harus bisa menentukan masalah yang dihadapi rumah sakit terutama sumber daya manusia, keputusan yg akan didesain oleh para pengambil keputusan serta informasi apa yg wajib disediakan untuk memecahkan masalah.

Sistem informasi sumber daya manusia sangatlah diperlukan oleh perusahaan guna menunjang kinerja sumber daya manusia dan juga kinerja perusahaan tersebut. Pengajuan cuti serta absensi karyawan merupakan beberapa kegiatan yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Jika suatu perusahaan menangani pengajuan cuti atau klaim secara lambat dan bertele-tele akan membuat karyawan menjadi tidak puas. (Wardhani & Aziz, 2018)

Oleh karena itu, diperlukan sistem informasi manajemen SDM yang terkomputerisasi. Dengan adanya sistem informasi tadi bisa dikembangkan membentuk pengelolaan SDM pada perusahaan menjadi lebih praktis, cepat dan akurat, serta dapat juga mengelola data pegawai dan laporan dari pegawai tersebut. Sesuai latar belakang tersebut, maka penulis ingin melakukan studi teoritis terkait bagaimana pengembangan system informasi sumber daya manusia pada rumah sakit, terutama bagian keperawatan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting dan wajib dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia merupakan elemen primer organisasi dibandingkan menggunakan elemen sumber daya yang lain mirip modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.sdm juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. pada hakikatnya, sdm berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi menjadi penggerak, pemikir danperencana untuk mencapai tujuan organisasi itu

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung pada diri manusia untuk mewujudkan perannya menjadi makhluk sosial yang adaptif serta transformatif yang bisa mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam, menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan pada tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Kebutuhan akan adanya perekrutan tenaga kerja di rumah sakit dilakukan oleh bagian personalia sesuai dengan permintaan yang diajukan berasal bagian lain, sehingga memerlukan koordinasi antara bagian pelayanan di suatu rumah sakit. Perekrutan ini penting untuk mengadakan perubahan dan pengembangan staf (Suarli, 2009).

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi adalah seperangkat prosedur yang terorganisasi menggunakan sistematis yang jika dilaksanakan akan menyediakan informasi yang dimanfaatkan dalam proses pembuatan keputusan dan proses supervisi (Komaruddin, 2001). Sistem merupakan susunan dari orang-orang, aktivitas, data, jaringan (Network), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan informasi baik untuk pengambilan keputusan juga pemecahan masalah para manajer (Azhar Susanto, 2004).

Sistem informasi bisa didefinisikan menjadi kumpulan elemen yg saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu sama lain yang mengintegrasikan data, memproses serta menyimpan serta mendistribusikan informasi. Sistem informasi merupakan kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis serta teratur untuk menciptakan serta membentuk aliran informasi yang akan mendukung pembuatan keputusan serta menghasilkan

kontrol terhadap jalannya perusahaan (Budi Sutedjo, 2002). Sistem informasi merupakan komponen-komponen yang saling berhubungan serta bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan, pengembangan, dan pengendalian (Laudon, 1998).

Pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi (Sondang P. Siagian, 2006). Manajer-manajer serta departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar (Henry Simamora, 2001). Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas masukan-masukan informasi. Berbagai manfaat akan di dapat dari perkembangan sistem informasi yang terdapat pada perusahaan seperti penghematan waktu (*time saving*), penghematan biaya (*cost saving*), peningkatan efektivitas (*effectiviness*), pengembangan teknologi (*technology development*), serta pengembangan personal (*staff development*)". Sumber Daya manusia (*sdm*) merupakan salah satu sumber daya fisik yang terdapat di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia secara garis besar meliputi kegiatan merencanakan, menerima, menempatkan, melatih serta mengembangkan dan memelihara atau merawat sumber daya atau anggota perusahaan (Azhar Susanto, 2004). Manajemen sumber daya manusia tidak terjadi pada lingkungan yang statis tapi pada lingkungan yang selalu berubah, karena itu proses pengolahan sumber daya manusia pada perusahaan tidak pernah berhenti demi mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan waktu dan tugas yang wajib dipikulnya.

Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang sebagai tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung di adanya sistem informasi sumber daya manusia yang handal dan yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi serta kelengkapannya (Sondang P. Siagian, 2003).

Salah satu proses yang dilakukan pada mengelola sumber daya manusia itu merupakan dengan diadakannya pembinaan serta pengembangan (Azhar, 2004). Rancangan sistem informasi sumber daya manusia di rumah sakit adalah sebagai berikut:

1. Input

Data input diperoleh dari sumber-sumber internal yang berupa sistem pemrosesan transaksi serta sistem riset sumber daya manusia keperawatan yang melakukan studi-studi spesifik pada sumber daya manusia (MCLLeod, J.R., Schell, J.P., 2008). Data input yang lain diperoleh dari sumber-sumber lingkungan yang mengandung permasalahan-permasalahan *sdm* yang berupa sistem pemrosesan transaksi, sistem riset sumber daya manusia keperawatan yang

melakukan studi-studi khusus di sumber daya manusia, dan sistem intelegensi sumber daya manusia keperawatan (MCLeod, J.R., Schell, J.P., 2008).

Pengumpulan data awal ini dapat diperoleh sejak awal rumah sakit berdiri juga di saat proses berlangsungnya kegiatan rumah sakit, kemudian data-data yang diharapkan didokumentasikan ke dalam sebuah database. Pihak manajemen puncak (eksekutif) wajib memberikan panduan pada pihak manajemen informasi untuk membentuk sebuah sistem informasi yang dikehendaki. Setelah itu, pihak manajemen informasi dapat menetapkan untuk mengumpulkan data yang seperti apa untuk dapat menghasilkan informasi seperti yang dibutuhkan oleh pihak eksekutif.

2. Proses

Proses pengolahan data menjadi informasi terjadi pada kegiatan manajemen data. Kegiatan yg terjadi didalam manajemen data adalah menjadi berikut (Yahya, B.N., 2001):

- a. Pengumpulan data.
- b. Pengujian data, digunakan agar tidak terjadi inkonsistensi data.
- c. Pemeliharaan data, dipergunakan buat menjamin akurasi serta kemitakhiran data.
- d. Keamanan data, berfungsi buat menghindari kerusakan serta penyalahgunaan data.
- e. Pengambilan data, ini bisa pada bentuk laporan, dipergunakan untuk memudahkan pengolahan data yangg lain.

Proses pengolahan data menjadi suatu informasi memerlukan proses khusus dengan menggunakan metode perhitungan yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Kita wajib mengetahui informasi dari pihak eksekutif, sehingga pengolahan data yang ada dapat menimbulkan cost yang efektif dan efisien (Yahya, B.N., 2001).

3. Output

Informasi yang dihasilkan dari hasil pengolahan data perlu diklasifikasikan berdasarkan beberapa subsistem. Penulis mengklasifikasikan output data menjadi 6 subsistem yaitu subsistem perencanaan tenaga keperawatan, rekrutmen serta seleksi tenaga keperawatan, pengelolaan energi keperawatan, kompensasi, pengembangan karir, serta pelaporan lingkungan.

a. Subsistem perencanaan tenaga keperawatan.

Perencanaan tenaga keperawatan artinya suatu proses yang kompleks sehingga perlu teliti dalam menetapkan jumlah dan kualitas tenaga yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Perencanaan kebutuhan tenaga di suatu unit keperawatan didasarkan pada klasifikasi klien berdasarkan taraf ketergantungan, metode pemberian asuhan keperawatan, jumlah serta kategori tenaga keperawatan, dan perhitungan jumlah tenaga keperawatan.

b. Subsistem rekrutmen serta seleksi tenaga keperawatan.

Subsistem rekrutmen dapat berupa rekrutmen internal, rekrutmen eksternal dan cara lain rekrutmen.

Subsistem seleksi terdapat kriteria yaitu pendidikan formal, pengalaman kerja, pelatihan/kursus, karakteristik fisik / personil, serta personality.

Proses atau tahapan seleksi yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, evaluasi medis, serta keputusan penerimaan.

c. Subsistem pengelolaan tenaga keperawatan.

Subsistem pengelolaan tenaga keperawatan bisa dipergunakan buat mengidentifikasi angka turn over perawat, kepuasan kerja perawat, harapan lulus perawat baru, serta perencanaan karir.

d. Subsistem kompensasi.

Subsistem ini dikembangkan buat penetapan penghargaan buat tenaga keperawatan dengan melalui metode ranking, metode penjabaran jabatan, metode perbandingan faktor, metode ranking angka serta bayaran sesuai ketrampilan. Kriteria kompensasi bisa berupa biaya hayati, produktivitas, skala upah yg berlaku, kemampuan bayar, kompetensi serta masa kerja.

Subsistem ini pula mengandung unsur pendukung reward system yang berupa job description, performance management system, job classification, prosedur peninjauan honor dan perubahan honor, insentif atau bonus, reward serta punishment system, dan kuesioner penggajian.

e. Subsistem pengembangan karir.

Subsistem pengembangan karir ada beberapa jenis yaitu pembinaan pengenalan, orientasi, pendidikan ditempat kerja, pendidikan berlanjut, pelatihan manajemen, serta pengembangan organisasi. Subsistem ini jua dikembangkan tentang jenjang karir perawat yaitu perawat klinik I (awam), perawat klinik II (dasar), perawat klinik III (lanjut), perawat klinik IV (khusus).

f. Subsistem pelaporan lingkungan.

Subsistem pelaporan lingkungan dapat berupa yang akan terjadi studi-studi yg berkaitan dengan masalah-problem asal daya manusia keperawatan yang terdapat di rumah sakit.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia dan teknologi merupakan komponen yang terintegrasi untuk menjalankan sistem informasi sumber daya manusia. Komponen sumber daya manusia dan teknologi merupakan komponen pendukung sekaligus komponen utama untuk melaksanakan sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Sistem informasi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan informasi yang berguna untuk rumah sakit dan pengguna lainnya. Kemudahan informasi tentang sumber daya manusia akan mempermudah dan mempercepat dalam pengambilan keputusan tim manajemen rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya
- Ellenia R.R, Endang S. 2018. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai (Human resource information system increases effectiveness of employee development)*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 No. 2, Juli 2018, Hal. 226-232
- Komaruddin, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Laudon. (1998). *Computer and Information System*, Edisi Ke-5. United States Of America: Times Mirror Higher Education Group.
- MCLeod, J.R., Schell, J.P. (2008). *Sistem Informasi Manajemen*. Alih bahasa: Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriyanti. Edisi 10. Salemba Empat: Jakarta
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wulandari A. F. 2012 *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi kasus Bumida Syariah)*. Jurnal Manajemen Informatika. Volume 01 Nomor 01 Tahun 2012, 47 - 54
- Yahya, B.N. (2001). *Sistem Informasi Manufaktur Dalam Kerangka Kerja Sistem Informasi Manajemen*. Jurnal Teknik Industri Vol. 3, No.2, Desember 2001; 80 – 86.