

PENGUNAAN TEKNOLOGI PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT

Satriya Wijaya ^{*1}
Andini Devi Rizkiyah ²

^{1,2} Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

*e-mail: swijaya7@unusa.ac.id ¹, andiniidevii24@gmail.com ²

Abstrak

Perkembangan teknologi semakin pesat diikuti dengan arus globalisasi yang semakin pesat juga. Kemajuan teknologi ini memberikan dampak terhadap berbagai macam bidang, khususnya pekerjaan didalam dunia kesehatan seperti di rumah sakit. Dampak dari adanya teknologi ini ialah membuka peluang usaha, meningkatkan produktivitas, dan memudahkan pekerjaan manusia. Tujuan penulisan ialah menganalisis tentang penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan jenis kualitatif. Hasil yang didapatkan teknologi yang berperan saat ini mampu memecahkan masalah yang ada di bidang apapun, termasuk dalam bidang kesehatan. Beberapa perusahaan ataupun rumah sakit yang telah berdiri di Indonesia tentu membutuhkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai dari para pegawainya terlebih dengan keterampilan ataupun pengetahuan teknologi yang dimilikinya. Kesimpulan yang didapatkan ialah seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, maka pekerjaan individu dapat dibantu dengan adanya peran teknologi. Dalam rumah sakit, pemanfaatan teknologi dapat dirasakan pada manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses merekrut karyawan, seleksi karyawan, informasi karyawan, penggajian ataupun kehadiran pegawai, dan pengajuan cuti karyawan.

Kata Kunci: manajemen, rumah sakit, SDM, teknologi

Abstract

Technological developments are increasingly rapid, followed by increasingly rapid globalization as well. These technological advances have an impact on various fields, especially work in the world of health such as in hospitals. The impact of this technology is to open up business opportunities, increase productivity, and make human work easier. The purpose of writing is to analyze the use of technology in human resource management in hospitals. The method used in the research uses a qualitative type. The results obtained by technology that plays a role today are able to solve problems that exist in any field, including in the health sector. Several companies or hospitals that have been established in Indonesia certainly require adequate technical knowledge and skills from their employees, especially with the technological skills or knowledge they possess. The conclusion obtained is that along with the rapid development of technology, individual work can be helped by the role of technology. In hospitals, the use of technology can be felt in human resource management which includes the process of recruiting employees, employee selection, employee information, payroll or employee attendance, and applying for employee leave.

Keywords: management, hospitals, HR, technology

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin pesat diikuti dengan arus globalisasi yang semakin pesat juga (Casika et al., 2023). Kemajuan teknologi ini memberikan dampak terhadap berbagai macam bidang, khususnya pekerjaan didalam dunia kesehatan seperti di rumah sakit (Santoso et al., 2015). Dampak dari adanya teknologi ini ialah membuka peluang usaha, meningkatkan produktivitas, dan memudahkan pekerjaan manusia (Fadhillah & Yuniarti, 2023). Beberapa perusahaan yang telah beroperasi di Indonesia dapat dipengaruhi oleh peranan teknologi yang semakin maju (Aprita, 2021).

Selain itu, pada era digital ini terdapat berbagai macam perubahan, khususnya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Sabrina, 2021). Pada era digital ini, beberapa Perusahaan yang telah berkembang di Indonesia memanfaatkannya dalam bidang perekrutan, pelatihan, dan memotivasi dari para pegawai perusahaan (Sudiantini et al., 2023). Selain itu, pada era ini, perusahaan tidak hanya memahami terkait konsep teknologi, namun juga harus dipahami terkait strategi dalam menerapkan teknologi untuk mendapatkan keuntungan dalam manajemen (Ansori, 2016).

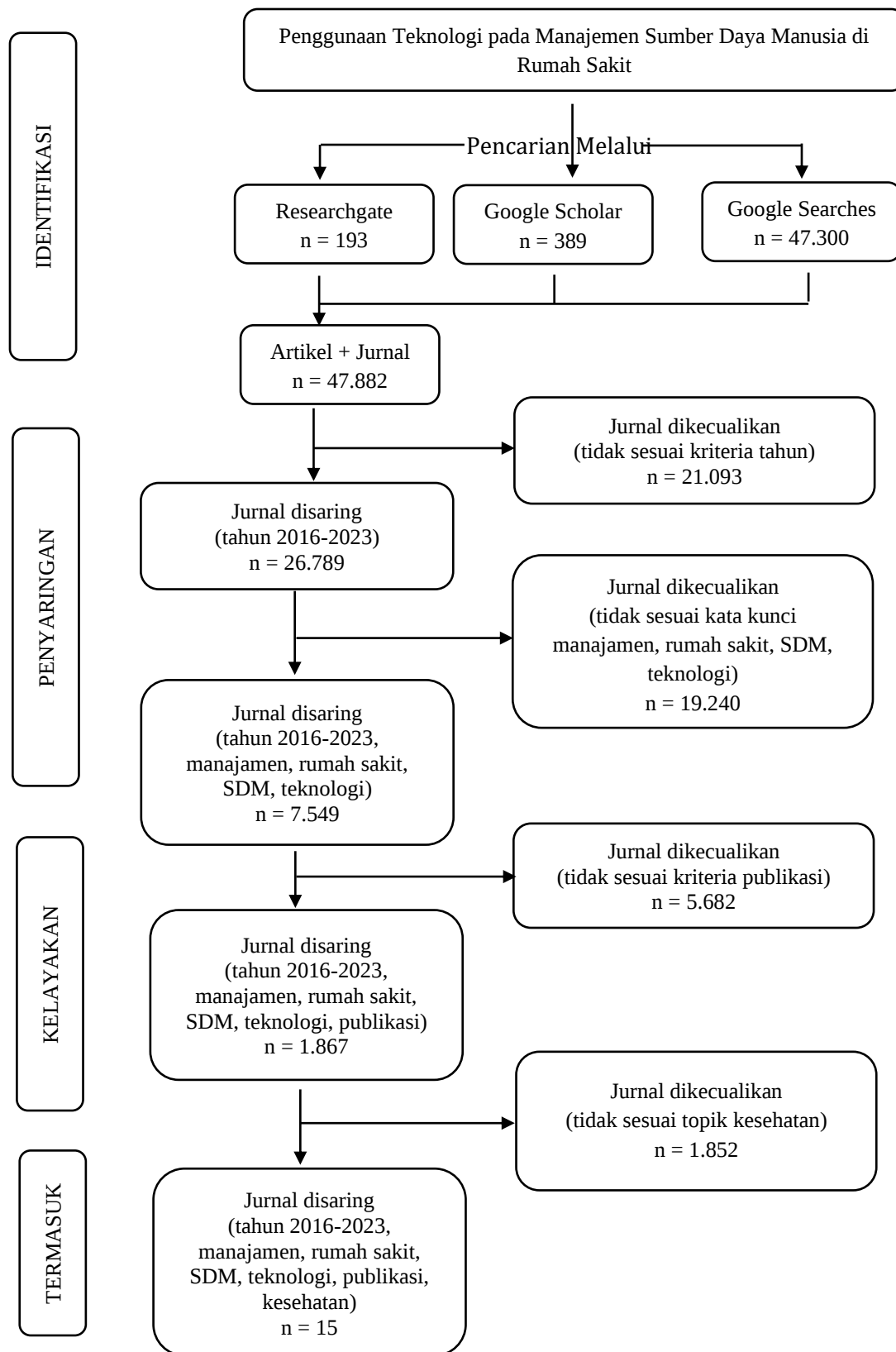
Beberapa perusahaan ataupun rumah sakit yang telah berdiri di Indonesia tentu membutuhkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai dari para pegawainya terlebih dengan keterampilan ataupun pengetahuan teknologi yang dimilikinya. MSDM memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan teknologi dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan (Shofia et al., 2022).

Penelitian terdahulu oleh Fauziah & Mulyanti (2023) memaparkan komponen structural yang terdapat di rumah sakit, diantaranya adalah keuangan, peralatan, teknologi, sumber daya manusia, manajemen, dan organisasi. Teknologi yang terdapat di SIMRS mampu mengatur sistem kendali, administrasi, informasi, operasi, dan pelayanan dengan tepat. Tidak bisa dipungkiri, bahwa kemajuan teknologi saat ini telah berkembang pesat, sehingga individu harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Teknologi sendiri tentu harus memiliki keterbaruan dan mendukung terkait pengendalian, koordinasi, dan berkolaborasi.

Berdasarkan paparan diatas, penulis mengambil judul “Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit”. Tujuan dari penulisan ini adalah menganalisis tentang penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Kemudian batasan yang digunakan dalam penulisan artikel ini didasarkan pada kajian *literature review*, berdasarkan sumber-sumber relevan, seperti jurnal, artikel, buku, dan beberapa sumber relevan lainnya.

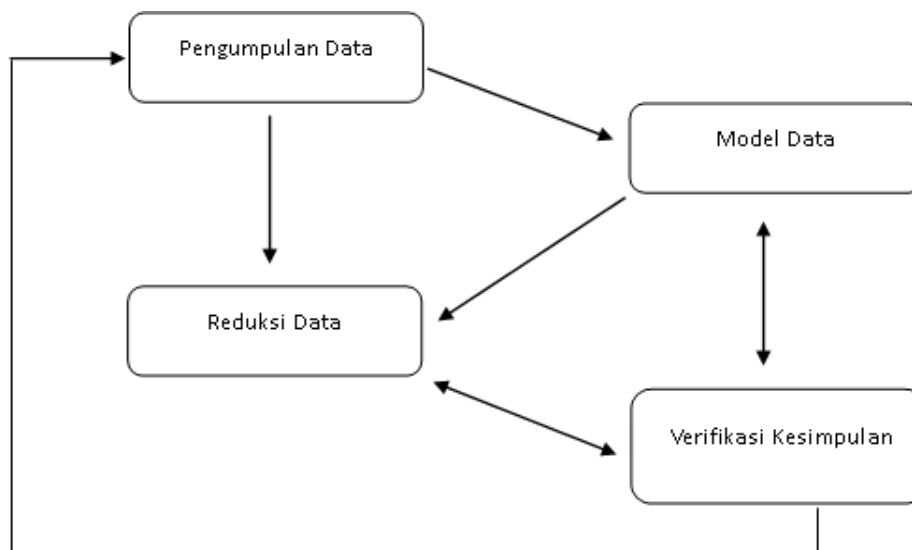
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan jenis kualitatif. Adapun pendekatan yang digunakan ialah kajian kepustakaan (*literature review*). Jenis penelitian kualitatif merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan dengan menganalisis sumber penelitian yang relevan untuk menemukan keterbaruan penelitian dengan menggunakan atau penjabaran berupa kalimat ataupun rangkaian kata-kata (Sugiyono, 2018). Kegiatan pengumpulan data dilakukan terkait kajian kepustakaan dari beberapa sumber, misalnya database Google, Researchgate, dan Google Scholar. Penggunaan kata kunci yang dipakai adalah “Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit”. Berikut adalah diagram prisma yang memaparkan terkait perolehan data untuk dianalisis lebih lanjut, yaitu:



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA (Jeremy & Pangalo, 2020)

Selanjutnya setelah data didapatkan kemudian dilanjutkan pada tahap analisis data. Gambar 2 dibawah ini memaparkan terkait teknik analisis data yang dilakukan.



Gambar 2. Teknik Analisis Data

Sumber: Miles & Huberman (1992) dalam (Diyati & Muhyadi, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah Tabel 1 yang memaparkan terkait hasil tinjauan *literature review* terkait judul yang telah dirumuskan oleh penulis, diantaranya:

Tabel 1. Hasil Analisis

No.	Judul	Author	Tujuan	Hasil Analisis
1.	"Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Era Digital Sekarang"	Sudiantini, dkk., 2023.	Memiliki tujuan dalam mengetahui pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM.	Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, maka pekerjaan individu dapat dibantu dengan adanya peran teknologi. Salah satu contoh teknologi yang berperan dalam MSDM ialah ATS (<i>Applicant Tracking Systems</i>). ATS tersebut memiliki peran dalam proses pengelolaan lamaran kerja. Adapun tahapan penyaringan dilakukan berdasarkan kriteria seperti keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain itu, teknologi ATS ini juga berperan dalam pengiriman surat menolak otomatis dan mennjadwalkan kegiatan wawancara.

2.	“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi”	Annisa & Mustikawati, 2017.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis tentang MSDM yang terdapat di salah satu RS Purbowangi.	Perkembangan teknologi di bidang kesehatan diikuti dengan arus globalisasi yang meningkat. Berdasarkan hasil penelitian memaparkan bahwa karyawan yang ada di RS Purbowangi belum sepenuhnya menguasai teknologi yang terdapat di dunia medis. Adapun teknologi yang berperan dalam bidang pengembangan dan pelatihan karyawan salah satunya adalah LMS (<i>Learning Management System</i>). Melalui teknologi tersebut memiliki peran dalam penilaian hasil kinerja, melacak kemajuan karyawan, dan memberikan serta membuat kursus online.
3.	“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi”	Rachdiansyah & Tesmanto, 2021.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis tentang MSDM yang terdapat di salah satu RS Bekasi.	Pelaksanaan dari manajemen SDM sudah dilakukan dengan baik dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang pesat. Penggunaan teknologi disini memiliki peran dalam pembagian shift kerja karyawan, pengarahaan terkait tugas yang diterima, penjelasan mengenai beberapa aturan, koordinasi dalam menyusun rencana kerja, komunikasi yang baik antar sesama, dan pencapaian tujuan yang didasarkan pada visi dan misi rumah sakit.
4.	“Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”	Purnamasari & Kapalawi, 2018.	Memiliki tujuan dalam mengetahui manajemen SDM yang ada di rumah sakit melalui peranan teknologi yang ada.	Kemajuan dari teknologi, membuat individu harus menyadari bagi semua tingkatan manajemen. Konsep pengembangan serta pelatihan SDM juga telah memanfaatkan teknologi yang sudah ada. Kegiatan pelatihan SDM berbasis teknologi tersebut memiliki tujuan dalam peningkatan mutu layanan yang baik melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Ada beberapa subyek yang harus terlibat langsung dalam pelatihan SDM rumah sakit, diantaranya adalah kepala bagian pelatihan, diklat, keuangan/administrasi, wakil direktur, dan direktur.
5.	“Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit	Suryantoko, 2020.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis tentang	Penggunaan teknologi yang terdapat di rumah sakit juga memiliki kebermanfaatan dalam pengelolaan dana ataupun keuangan rumah sakit. Adapun teknologi yang dimanfaatkan disini berbasis <i>hardware</i> dan

	Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan di RUMKITAL Marinir Cilandak”		peningkatan mutu pelayanan dengan menerapkan SIMRS.	<i>software</i> yang mendukung adanya digitalisasi pada era 4.0. Berdasarkan hal tersebut, maka SIK (Sistem Indormasi Kesehatan) juga penting dilakukan pengembangan ataupun pengelolaan bagi setiap rumah sakit dalam perwujudan SIMRS yang telah diatur dalam Permenkes No. 82 Tahun 2013.
6.	“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)”	Fauziah & Mulyanti, 2023.	Memiliki tujuan dalam analisis terkait beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM di rumah sakit.	Komponen structural yang terdapat di rumah sakit, diantaranya adalah keuangan, peralatan, teknologi, sumber daya manusia, manajemen, dan organisasi. Teknologi yang terdapat di SIMRS mampu mengatur sistem kendali, administrasi, informasi, operasi, dan pelayanan dengan tepat. Tidak bisa dipungkiri, bahwa kemajuan teknologi saat ini telah berkembang pesat, sehingga individu harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Teknologi sendiri tentu harus memiliki keterbaruan dan mendukung terkait pengendalian, koordinasi, dan berkolaborasi.
7.	“Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa”	Pratiwi, dkk., 2022.	Memberikan hasil analisis terkait proses yang dilakukan dalam manajemen SDM yang ada di RS Mitra Medika.	Manajemen sumber data manusia ada beberapa macam, salah satunya adalah HRIS (<i>HR Information System</i>) yang merupakan salah satu <i>software</i> yang memberikan kebermanfaatan dalam pengelolaan informasi karyawan, misalnya evaluasi kerja, kehadiran, tunjangan, dan penggajian. Adanya teknologi HRIS ini dapat membangun komunikasi yang efektif antara karyawan dengan staf SDM serta dapat menganalisis data karyawan melalui sistem pelacakan.
8.	“Pengembangan Sistem Pengajuan Cuti Online Pegawai di Rumah Sakit Umum Anwar Medika”	Yusmanisari, dkk., 2023.	Memiliki tujuan dalam mengetahui tentang manajemen SDM dalam bidang mengajukan cuti online.	Pengembangan teknologi semakin canggih dan bisa di implementasikan melalui pengajuan cuti oleh para pegawai rumah sakit. Melalui website yang telah dikembangkan, saat karyawan ingin cuti bisa langsung mengunjungi website yang telah dikembangkan oleh rumah sakit, kemudian server akan menolak ataupun menyetujui pengajuan cuti yang diajukan. Melalui inovasi dalam bidang teknologi tersebut, pegawai tidak lagi mengajukan cuti dengan selebaran kertas.

9.	“Perancangan Aplikasi Data Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Kota Pekanbaru Berbasis Web”	Muhardi, 2019.	Bertujuan dalam menganalisis terkait adanya peran teknologi yang disajikan dalam aplikasi data karyawan rumah sakit.	Peranan aplikasi yang disajikan komputer berbasis teknologi memberikan kemudahan bagi pegawai rumah sakit. Perancangan dari aplikasi data karyawan dilakukan dalam mengajukan cuti pegawai, data izin pegawai, dan arsip data pegawai. Perancangan dari website berbasis teknologi ini disebabkan oleh beberapa selebaran kertas yang diajukan melalui cuti, izin, ataupun data-data lainnya sering terkendala rusak, hilang, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, berdasarkan hal tersebut, dilakukan sebuah inovasi baru dari perancangan aplikasi data dalam pengelolaan SDM.
10.	“Sosialisasi Pengembangan Sistem Pengajuan Cuti Online Pegawai di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo”	Yusmanisari, 2023.	Memiliki tujuan dalam mengetahui tentang manajemen SDM dalam bidang mengajukan cuti online.	Pemberian jatah cuti terhadap para pegawai rumah sakit ditujukan untuk meningkatkan kedisiplinan dari para pegawai. Penggunaan <i>hardcopy</i> dalam mengajukan cuti tentu memperbesar kemungkinan data tersebut akan hilang, sehingga dibutuhkan database khusus dalam mengajukan cuti. Melalui peranan website pengembangan tersebut, diharapkan proses pengajuan cuti bisa efektif dan efisien. Adanya sosialisasi yang dilakukan terkait pengembangan website tersebut bisa lebih nyaman, tepat, aman, dan lancar yang sudah disesuaikan dengan prosedur.
11.	“Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Framework PHP”	Susilo & Mursalin, 2023.	Memiliki tujuan dalam mengetahui pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM.	Teknologi yang berperan saat ini mampu memecahkan masalah yang ada di bidang apapun, termasuk dalam bidang kesehatan. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah banyaknya <i>hardcopy</i> yang berantakan atau tidak tersusun dengan rapi. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan suatu inovasi baru dalam manage kertas-kertas ataupun dokumen berbasis <i>hardcopy</i> menjadi <i>softcopy</i> , sehingga ditemukan suatu sistem berbasis teknologi yang memberikan manfaat seperti mendaftarkan jumlah karyawan rumah sakit.
12.	“Aplikasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada	Adi, dkk., 2018.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis	Aplikasi sistem yang telah dikembangkan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang kesehatan dan manajemen sumber daya manusia. Adapun contoh

	Rumah Sakit Myria Palembang”		tentang pengelolaan SDM melalui aplikasi berbasis teknologi.	diantaranya adalah memproses dalam bidang laporan, memproses dalam mengelola gaji pegawai, memproses dalam bidang cuti pegawai, memproses dalam mengelola data-data pegawai, dan memproses dalam penerimaan pegawai. Pengembangan dari aplikasi tentu harus dilakukan uji coba dulu dan sosialisasi bersama, sehingga sejumlah nakes akan mengetahui kebermanfaatan aplikasi tersebut.
13.	“Rancang Bangun Sistem Aplikasi Penjadwalan Karyawan pada Rumah Sakit ST. Theresia Jambi Berbasis Android”	Susanto, dkk., 2022.	Memiliki tujuan dalam menganalisis tentang penjadwalan karyawan rumah sakit melalui pengembangan aplikasi.	Selanjutnya manajemen dari sumber daya manusia dapat di implementasikan melalui peranan penjadwalan karyawan. Pengembangan dari aplikasi penjadwalan karyawan dikembangkan dengan memanfaatkan bahasa pemrograman Java serta database MySQL. Melalui pengembangan dari aplikasi tersebut, bisa dilakukan membuat jadwal yang tepat serta cepat dengan meminimalisir adanya kesalahan yang dibuat. Penjadwalan sendiri dapat diartikan sebagai perincian dari pembagian waktu dalam bekerja.
14.	“Implementasi Model Waterfall dalam Pemecahan Masalah Penggajian Melalui Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada Rumah Sakit Umum”	Aprilia, dkk., 2021.	Bertujuan dalam menganalisis tentang manajemen gaji karyawan yang terdapat di rumah sakit umum.	Pengembangan teknologi berbasis <i>software</i> yang dilakukan menggunakan model <i>waterfall</i> dapat menjawab permasalahan dalam proses penggajian pada karyawan rumah sakit. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang memaparkan bahwa staff <i>accounting</i> dan kepala bagian keuangan dapat terbantu dalam perhitungan gaji pegawai. Selain itu, data-data akan terjamin aman dan meminimalisir adanya data yang hilang, sebab penyimpanan data dilakukan dalam bentuk digital. Selain itu, laporan dari keuangan dapat dirinci dengan jelas dan cepat.
15.	“Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan	Ardi & Syafrianto, 2020.	Bertujuan dalam menganalisis terkait manajemen penggajian pada pegawai di	Manajemen penggajian terhadap pegawai merupakan salah satu hak yang didapatkan oleh seluruh pegawai, termasuk pegawai rumah sakit. Melalui pengembangan aplikasi dalam penggajian karyawan dapat meminimalisist kesalahan akibat proses menghitung dari gaji. Sebab, data-data yang terdapat pada sistem lebih akurat dan

Anak Gizar Cikarang”		rumah sakit melalui peranan teknologi.	tepat. Selain itu, penggunaan dari sistem ini juga mempermudah dalam mengajukan pinjaman dengan jelas serta lengkap. Slip gaji terhadap karyawan sebelumnya juga dapat tersimpan dengan aman melalui aplikasi pengembangan tersebut.
-------------------------	--	---	--

Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, maka pekerjaan individu dapat dibantu dengan adanya peran teknologi. Salah satu contoh teknologi yang berperan dalam MSDM ialah ATS (*Applicant Tracking Systems*). ATS tersebut memiliki peran dalam proses pengelolaan lamaran kerja. Adapun tahapan penyaringan dilakukan berdasarkan kriteria seperti keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain itu, teknologi ATS ini juga berperan dalam pengiriman surat menolak otomatis dan menjadwalkan kegiatan wawancara (Sudiantini et al., 2023).

Perkembangan teknologi di bidang kesehatan diikuti dengan arus globalisasi yang meningkat. Berdasarkan hasil penelitian memaparkan bahwa karyawan yang ada di RS Purbowangi belum sepenuhnya menguasai teknologi yang terdapat di dunia medis. Adapun teknologi yang berperan dalam bidang pengembangan dan pelatihan karyawan salah satunya adalah LMS (*Learning Management System*). Melalui teknologi tersebut memiliki peran dalam penilaian hasil kinerja, melacak kemajuan karyawan, dan memberikan serta membuat kursus online (Annisa & Mustikawati, 2017).

Hasil penelitian Rachdiansyah & Tesmanto (2017) elaksanaan dari manajemen SDM sudah dilakukan dengan baik dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang pesat. Penggunaan teknologi disini memiliki peran dalam pembagian shift kerja karyawan, pengarahaan terkait tugas yang diterima, penjelasan mengenai beberapa aturan, koordinasi dalam menyusun rencana kerja, komunikasi yang baik antar sesama, dan pencapaian tujuan yang didasarkan pada visi dan misi rumah sakit.

Kemajuan dari teknologi, membuat individu harus menyadari bagi semua tingkatan manajemen. Konsep pengembangan serta pelatihan SDM juga telah memanfaatkan teknologi yang sudah ada. Kegiatan pelatihan SDM berbasis teknologi tersebut memiliki tujuan dalam peningkatan mutu layanan yang baik melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Ada beberapa subyek yang harus terlibat langsung dalam pelatihan SDM rumah sakit, diantaranya adalah kepala bagian pelatihan, diklat, keuangan/administrasi, wakil direktur, dan direktur (Purnamasari & Kapalawi, 2018).

Penggunaan teknologi yang terdapat di rumah sakit juga memiliki kebermanfaatan dalam pengelolaan dana ataupun keuangan rumah sakit. Adapun teknologi yang dimanfaatkan disini berbasis *hardware* dan *software* yang mendukung adanya digitalisasi pada era 4.0. Berdasarkan hal tersebut, maka SIK (Sistem Indormasi Kesehatan) juga penting dilakukan pengembangan ataupun pengelolaan bagi setiap rumah sakit dalam perwujudan SIMRS yang telah diatur dalam Permenkes No. 82 Tahun 2013 (Suryantoko et al., 2020).

Komponen structural yang terdapat di rumah sakit, diantaranya adalah keuangan, peralatan, teknologi, sumber daya manusia, manajemen, dan organisasi. Teknologi yang terdapat di SIMRS mampu mengatur sistem kendali, administrasi, informasi, operasi, dan pelayanan dengan tepat. Tidak bisa dipungkiri, bahwa kemajuan teknologi saat ini telah berkembang pesat, sehingga individu harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Teknologi sendiri tentu harus memiliki keterbaruan dan mendukung terkait pengendalian, koordinasi, dan berkolaborasi (Fauziah & Mulyanti, 2023).

Manajemen sumber data manusia ada beberapa macam, salah satunya adalah HRIS (*HR Information System*) yang merupakan salah satu software yang memberikan kebermanfaatan dalam pengelolaan informasi karyawan, misalnya evaluasi kerja, kehadiran, tunjangan, dan penggajian. Adanya teknologi HRIS ini dapat membangun komunikasi yang efektif antara karyawan dengan staf SDM serta dapat menganalisis data karyawan melalui sistem pelacakan (Pratiwi et al., 2022).

Pemberian jatah cuti terhadap para pegawai rumah sakit ditujukan untuk meningkatkan kedisiplinan dari para pegawai. Penggunaan *hardcopy* dalam mengajukan cuti tentu memperbesar kemungkinan data tersebut akan hilang, sehingga dibutuhkan database khusus dalam mengajukan cuti. Melalui peranan website pengembangan tersebut, diharapkan proses pengajuan cuti bisa efektif dan efisien. Adanya sosialisasi yang dilakukan terkait pengembangan website tersebut bisa lebih nyaman, tepat, aman, dan lancar yang sudah disesuaikan dengan prosedur (Yusmanisari, Suci, et al., 2023).

Pengembangan teknologi semakin canggih dan bisa di implementasikan melalui pengajuan cuti oleh para pegawai rumah sakit. Melalui website yang telah dikembangkan, saat karyawan ingin cuti bisa langsung mengunjungi website yang telah dikembangkan oleh rumah sakit, kemudian server akan menolak ataupun menyetujui pengajuan cuti yang diajukan. Melalui inovasi dalam bidang teknologi tersebut, pegawai tidak lagi mengajukan cuti dengan selembaran kertas (Yusmanisari, Febrianti, et al., 2023).

Peranan aplikasi yang disajikan komputer berbasis teknologi memberikan kemudahan bagi pegawai rumah sakit. Perancangan dari aplikasi data karyawan dilakukan dalam mengajukan cuti pegawai, data izin pegawai, dan arsip data pegawai. Perancangan dari website berbasis teknologi ini disebabkan oleh beberapa selembaran kertas yang diajukan melalui cuti, izin, ataupun data-data lainnya sering terkendala rusak, hilang, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, berdasarkan hal tersebut, dilakukan sebuah inovasi baru dari perancangan aplikasi data dalam pengelolaan SDM (Muhardi, 2019).

Teknologi yang berperan saat ini mampu memecahkan masalah yang ada di bidang apapun, termasuk dalam bidang kesehatan. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah banyaknya *hardcopy* yang berantakan atau tidak tersusun dengan rapi. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan suatu inovasi baru dalam manage kertas-kertas ataupun dokumen berbasis *hardcopy* menjadi *softcopy*, sehingga ditemukan suatu sistem berbasis teknologi yang memberikan manfaat seperti mendaftarkan jumlah karyawan rumah sakit (Susilo & Mursalin, 2023).

Aplikasi sistem yang telah dikembangkan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang kesehatan dan manajemen sumber daya manusia. Adapun contoh diantaranya adalah memproses dalam bidang laporan, memproses dalam mengelola gaji pegawai, memproses dalam bidang cuti pegawai, memproses dalam mengelola data-data pegawai, dan memproses dalam penerimaan pegawai. Pengembangan dari aplikasi tentu harus dilakukan uji coba dulu dan sosialisasi bersama, sehingga sejumlah nakes akan mengetahui kebermanfaatan aplikasi tersebut (Adi et al., 2018).

Selanjutnya manajemen dari sumber daya manusia dapat di implementasikan melalui peranan penjadwalan karyawan. Pengembangan dari aplikasi penjadwalan karyawan dikembangkan dengan memanfaatkan bahasa pemrograman Java serta database MySQL. Melalui pengembangan dari aplikasi tersebut, bisa dilakukan membuat jadwal yang tepat serta cepat dengan meminimalisir adanya kesalahan yang dibuat. Penjadwalan sendiri dapat diartikan sebagai perincian dari pembagian waktu dalam bekerja (Susanto et al., 2022).

Pengembangan teknologi berbasis *software* yang dilakukan menggunakan model *waterfall* dapat menjawab permasalahan dalam proses penggajian pada karyawan rumah sakit. Hal tersebut dapat

dibuktikan dari hasil penelitian yang memaparkan bahwa staff *accounting* dan kepala bagian keuangan dapat terbantu dalam perhitungan gaji pegawai. Selain itu, data-data akan terjamin aman dan meminimalisir adanya data yang hilang, sebab penyimpanan data dilakukan dalam bentuk digital. Selain itu, laporan dari keuangan dapat dirinci dengan jelas dan cepat (Aprilia et al., 2021).

Manajemen penggajian terhadap pegawai merupakan salah satu hak yang didapatkan oleh seluruh pegawai, termasuk pegawai rumah sakit. Melalui pengembangan aplikasi dalam penggajian karyawan dapat meminimalisir kesalahan akibat proses menghitung dari gaji. Sebab, data-data yang terdapat pada sistem lebih akurat dan tepat. Selain itu, penggunaan dari sistem ini juga mempermudah dalam mengajukan pinjaman dengan jelas serta lengkap. Slip gaji terhadap karyawan sebelumnya juga dapat tersimpan dengan aman melalui aplikasi pengembangan tersebut (Ardi & Syafriyanto, 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan ialah seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, maka pekerjaan individu dapat dibantu dengan adanya peran teknologi. Dalam rumah sakit, pemanfaatan teknologi dapat dirasakan pada manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses merekrut karyawan, seleksi karyawan, informasi karyawan, penggajian ataupun kehadiran pegawai, dan pengajuan cuti karyawan.

Saran ditujukan kepada penulis selanjutnya untuk melanjutkan penulisan ini dengan menambahkan beberapa yang bersifat kuantitatif didapatkan dari lapangan yang kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS, sehingga data yang didapatkan valid dan terbaru. Sebab, dalam penulisan artikel ini memiliki keterbatasan melalui tinjauan *literature review*. Kemudian disarankan bagi pembaca untuk memperluas pengetahuannya terkait Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit, sehingga pengetahuan dari pembaca lebih luas lagi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Melalui penulisan artikel ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, sehingga kegiatan penelitian yang dilakukan berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Y. P., Zainudin, A., Welda, & Hermawan. (2018). Aplikasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Myria Palembang. *Bahan Ajar Esa Unggul*, 1–9.
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Ansori, A. (2016). Digitalisasi Ekonomi Syariah. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.32678/ije.v7i1.33>
- Aprilia, W., Mahardika, P. E., & Hasin, A. (2021). Implementasi Model Waterfall dalam Pemecahan Masalah Penggajian Melalui Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada Rumah Sakit Umum. *Simpatik: Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 1(2), 146–154. <https://doi.org/10.31294/simpatik.v1i2.960>
- Aprita, S. (2021). Peranan Peer to Peer Lending dalam Menyalurkan Pendanaan pada Usaha Kecil dan Menengah. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 16(1), 37–61. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v16i1.3407>

- Ardi, Y. M., & Syafriyanto. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gizar Cikarang. *Indonesian Journal on Networking and Security*, 9(3), 273–278.
- Casika, A., Lidia, A., & Asbari, M. (2023). Pendidikan Karakter dan Dekadensi Moral Kaum Milenial. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 26–33. <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/alallam/article/view/5648>
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28–43. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Fadhillah, P., & Yuniarti, A. (2023). Pemberdayaan UMKM: Melihat Peluang Bisnis UMKM di Era Digital di Desa Ujunge Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 2(1), 291–298.
- Fauziah, S., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS): Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 27–36. <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- Jeremy, T., & Pangalo. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kepatuhan Minum Obat Pada Pasien Hipertensi: Studi Literatur Sebagai Evidence Based Promosi Kesehatan. *Journal Promosi Kesehatan*, 1(1), 1–6.
- Muhardi. (2019). Perancangan Aplikasi Data Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Kota Pekanbaru Berbasis Web. *Jurnal Ilmu Core IT*, 7(1), 52–61. <https://doi.org/10.33060/jik/2021/vol10.iss2.228>
- Pratiwi, H. R., Nyorong, M., & Jamalludin. (2022). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(2), 1243–1251.
- Purnamasari, I., & Kapalawi, I. (2018). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal MKMI*, 1(3), 120–124.
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 77–84.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Santoso, B. S., Rahmah, M., Setiasari, T., & Sularsih, P. (2015). Perkembangan dan Masa Depan Telemedika di Indonesia. *National Conference on Information Technology and Technical Engineering (CITEE)*, 1–9.
- Shofia, A., Syarifa, H., & Prahardika, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148. https://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/download/67483/6991
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.

- Suryantoko, S., Agnes, A., & Faisol, A. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan di Rumkital Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(2), 155–165. <https://doi.org/10.52643/marsi.v4i2.999>
- Susanto, D., Aminuddin, F. H., Mulyadi, Afrizal, Djauhari, T., & Adriana, W. (2022). Rancang Bangun Sistem Aplikasi Penjadwalan Karyawan pada Rumah Sakit ST. Theresia Jambi Berbasis Android. *Jurnal TIMES (Technology Informatic & Computer System)*, 11(1), 22–29.
- Susilo, J., & Mursalin, R. A. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Framework PHP. *Jurnal Sains, Nalar, Dan Aplikasi Teknologi Informasi*, 2(2), 93–99. <https://doi.org/10.20885/snati.v2i2.24>
- Yusmanisari, E., Febrianti, N. A., Dewi, R., & Azmi, U. (2023). Pengembangan Sistem Pengajuan Cuti Online Pegawai di Rumah Sakit Umum Anwar Medika. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(2), 63–69. <https://doi.org/10.29241/jaj.v2i1.1444>
- Yusmanisari, E., Suci, T., Pratiwi, N., Febrianti, N. A., Fikriah, S., Dewi, R., Halimatus, R., & Azmi, U. (2023). Sosialisasi Pengembangan Sistem Pengajuan Cuti Online Pegawai di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo. *Jurnal Abdimas Jatibara*, 2(1), 1–4.