Implementasi Sistem Pembelajaran Digital Terintegrasi pada *Human Resources Information System (HRIS)* Untuk Peningkatan Mutu Capaian Pembelajaran Karyawan di Rumah Sakit Yarsi

[1]Evan Sastria, [2]M. Muchsin Abdillah
[1,2] RS YARSI

Abstract

Content: *This research aims to examine the implementation of a digital learning system integrated with the Human Resources Information System (HRIS) at Yarsi Hospital to optimize the monitoring of employee learning achievements. The background of this research is based on the challenges in managing and monitoring employee learning achievements, which are still fragmented, as well as the difficulty in monitoring the fulfillment of mandatory and complementary training hours. The integration of a digital learning system with HRIS is expected to address these issues by creating a centralized platform for managing training data.*
Method: *The research method used is descriptive qualitative with a case study approach. Data was collected through interviews with system administrators, exploration of the digital learning application interface used at Yarsi Hospital, and analysis of system documentation. The implemented learning application has features for content management, training assignment, learning activities, progress tracking, certification management, HRIS integration, and reporting and analytics.*
Results: *The research results indicate that the integration of a digital learning system with HRIS significantly improves the efficiency and effectiveness of monitoring learning achievements. The monitoring features within the application enable real-time progress tracking, recording of evaluation results, and centralized management of certifications. The reporting and analytics features simplify the monitoring of training hour fulfillment. Nevertheless, challenges such as user resistance and technical constraints were also found.*
Conclusion: *The integration of a digital learning system with HRIS has a positive impact on optimizing the monitoring of learning achievements at Yarsi Hospital. This integrated system simplifies data management, enhances the visibility of learning achievements, and assists in monitoring the fulfillment of training hours. This research suggests strengthening user communication and training, continuous system evaluation and development, enhancing integration with other systems, utilizing deeper analytics, and conducting further studies to measure the quantitative impact of the implementation.*
Keywords: *Digital Learning System, HRIS, System Integration, Learning Achievement Monitoring, Hospital.*

Abstrak

Isi : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan Human Resources Information System (HRIS) di Rumah Sakit Yarsi dalam mengoptimalkan monitoring capaian pembelajaran karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tantangan dalam pengelolaan dan pemantauan capaian pembelajaran karyawan yang masih terfragmentasi, serta kesulitan dalam memantau pemenuhan jam pelatihan wajib dan komplementer. Integrasi sistem pembelajaran digital dengan HRIS diharapkan dapat mengatasi masalah ini dengan menciptakan platform terpusat untuk pengelolaan data pelatihan.
Metode : Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi

kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan administrator sistem, eksplorasi antarmuka aplikasi pembelajaran digital yang digunakan di RS Yarsi, dan analisis dokumentasi sistem.
Aplikasi pembelajaran yang diimplementasikan memiliki fitur manajemen konten, penugasan pelatihan, aktivitas pembelajaran, pelacakan progres, manajemen sertifikasi, integrasi dengan HRIS, serta pelaporan dan analitik.
Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi sistem pembelajaran digital dengan HRIS secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas monitoring capaian pembelajaran. Fiturfitur monitoring dalam aplikasi memungkinkan pelacakan progres *real-time*, perekaman hasil evaluasi, dan pengelolaan sertifikasi secara terpusat. Fitur pelaporan dan analitik mempermudah pemantauan pemenuhan jam pelatihan. Meskipun demikian, tantangan seperti resistensi pengguna dan kendala teknis juga ditemukan.
Kesimpulan : Integrasi sistem pembelajaran digital dengan HRIS memberikan dampak positif terhadap optimalisasi monitoring capaian pembelajaran di RS Yarsi. Sistem terintegrasi ini mempermudah pengelolaan data, meningkatkan visibilitas capaian pembelajaran, dan membantu dalam pemantauan pemenuhan jam pelatihan. Penelitian ini menyarankan penguatan komunikasi dan pelatihan pengguna, evaluasi dan pengembangan sistem berkelanjutan, peningkatan integrasi dengan sistem lain, pemanfaatan analitik yang lebih mendalam, serta studi lanjutan untuk mengukur dampak kuantitatif implementasi.
Kata Kunci: Sistem Pembelajaran Digital, HRIS, Integrasi Sistem, Monitoring Capaian Pembelajaran, Rumah Sakit.

I. Latar Belakang

Sektor kesehatan, termasuk rumah sakit, merupakan lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut kompetensi tinggi dari seluruh stafnya. Peningkatan kualitas pelayanan pasien sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang terus diperbarui oleh setiap karyawan[1]. Pengembangan SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan potensi, wawasan, keterampilan kerja, pengetahuan, sikap dan kepribadian, serta faktor lain yang terdapat pada diri setiap pegawai yang sangat berpran dalam menjaga mutu pelayanan kepada pasien. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM adalah melalui pelaksanaan program pelatihan[2]. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi pilar penting dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, termasuk di Rumah Sakit Yarsi.

Rumah Sakit Yarsi, Rumah Sakit Pendidikan Tipe B di daerah Jakarta Pusat yang telah ter-akreditasi Paripurna dari Kementrian Kesehatan oleh Lembaga Akreditasi Mutu dan Keselamatan Pasien Rumah Sakit (LAM-KPRS). Rumah Sakit Yarsi menyadari pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan. Berbagai program pelatihan, baik yang bersifat wajib (*mandatory*) untuk memenuhi standar regulasi dan

[1] Hetty Ismainar, *Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit* (Deepublish, 2015).

[2] Alifatul Lutfa, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tahun 2020" (STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya, 2020).

keselamatan pasien, maupun pelatihan komplementer untuk meningkatkan keterampilan spesifik dan pengembangan karir, secara rutin diselenggarakan. Namun, tantangan muncul dalam pengelolaan dan pemantauan capaian pembelajaran dari berbagai program pelatihan tersebut.

Salah satu kendala utama adalah pencatatan capaian pembelajaran yang masih terfragmentasi. Pelatihan wajib seringkali memiliki mekanisme pencatatan tersendiri yang mungkin tidak terhubung dengan data pelatihan komplementer yang diselenggarakan oleh unit atau departemen yang berbeda. Akibatnya, sulit untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai riwayat dan tingkat kompetensi setiap karyawan. Informasi mengenai pelatihan apa saja yang telah diikuti, hasil evaluasi, dan sertifikasi yang diperoleh seringkali tersebar di berbagai platform atau bahkan masih berupa catatan manual.

Lebih lanjut, pemantauan pemenuhan jam pelatihan, seperti kewajiban 20 jam pembelajaran per karyawan per tahun, menjadi proses yang rumit dan memakan waktu. Tanpa sistem yang terpusat, tim HRD dan unit terkait akan kesulitan untuk melacak secara akurat jumlah jam pelatihan yang telah ditempuh oleh masing-masing karyawan, jenis pelatihan yang diikuti, dan relevansinya dengan kebutuhan pengembangan individu maupun organisasi. Proses pengumpulan data dari berbagai sumber, verifikasi kehadiran, dan perhitungan jam pelatihan secara manual rentan terhadap kesalahan dan inefisiensi.

Keterbatasan dalam pemantauan capaian pembelajaran ini dapat menghambat pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan SDM. Identifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut menjadi kurang akurat, evaluasi efektivitas program pelatihan secara keseluruhan menjadi sulit dilakukan, dan potensi pengembangan karir karyawan berdasarkan kompetensi yang terukur menjadi kurang optimal.

Menyadari tantangan-tantangan tersebut, implementasi sistem pembelajaran digital menawarkan solusi yang menjanjikan. Sistem pembelajaran digital memungkinkan penyampaian materi pelatihan yang lebih fleksibel, interaktif, dan dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Namun, agar pemantauan capaian pembelajaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien, integrasi sistem pembelajaran digital dengan *Human Resources Information System (HRIS)* yang sudah ada di Rumah Sakit Yarsi menjadi krusial.

Integrasi ini diharapkan dapat menciptakan *platform* terpusat di mana seluruh data terkait pelatihan karyawan, mulai dari jadwal, materi, partisipasi, hasil evaluasi, hingga sertifikasi, tercatat secara sistematis dan terhubung dengan profil karyawan di HRIS. Dengan demikian, pemantauan capaian pembelajaran, termasuk pemenuhan jam pelatihan wajib dan komplementer, dapat dilakukan secara *real-time*, akurat, dan efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, karya ilmiah ini bertujuan untuk mengkaji implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan HRIS di Rumah Sakit Yarsi untuk mengoptimalkan monitoring capaian pembelajaran karyawan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana integrasi ini dilakukan, fitur-fitur apa saja yang diimplementasikan untuk mendukung monitoring, manfaat dan tantangan yang dihadapi dalam proses integrasi, serta potensi sistem terintegrasi ini dalam meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Yarsi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan HRIS, diharapkan Rumah Sakit Yarsi dapat memiliki solusi yang lebih efektif dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi karyawannya demi peningkatan kualitas pelayanan yang berkelanjutan.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada studi kasus di Rumah Sakit Yarsi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan Human Resources Information System (HRIS) dalam rangka optimalisasi monitoring capaian pembelajaran karyawan. Bagian metode ini akan secara spesifik memaparkan mengenai aplikasi pembelajaran digital yang saat ini digunakan di Rumah Sakit Yarsi sebagai bagian dari sistem terintegrasi tersebut.

Metode Pengumpulan Data Terkait Aplikasi

Informasi mengenai fitur dan fungsi aplikasi pembelajaran digital ini akan dikumpulkan melalui:

1. **Wawancara dengan Administrator Sistem :** Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan administrator sistem yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi pembelajaran. Wawancara ini bertujuan

untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai arsitektur aplikasi, fiturfitur spesifik yang terkait dengan monitoring capaian pembelajaran, proses integrasinya dengan HRIS, dan bagaimana data capaian pembelajaran dikelola dalam sistem.

2. **Eksplorasi Antarmuka Aplikasi :** Peneliti akan melakukan eksplorasi langsung terhadap antarmuka aplikasi pembelajaran (dengan izin dan akses yang diberikan) untuk memahami alur kerja pengguna, tampilan data capaian pembelajaran, dan fitur-fitur pelaporan yang tersedia. Tangkapan layar dan catatan lapangan akan digunakan untuk mendokumentasikan temuan.
3. **Analisis Dokumentasi Sistem :** Dokumen-dokumen terkait aplikasi, seperti manual pengguna, deskripsi fitur dari vendor (jika ada), dan dokumentasi teknis integrasi dengan HRIS, akan dianalisis untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai kemampuan dan batasan aplikasi.

III. Hasil Penelitian

Deskripsi Aplikasi Pembelajaran Digital di RS Yarsi

Sebagai bagian dari sistem terintegrasi untuk pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi, Rumah Sakit Yarsi telah mengimplementasikan sebuah aplikasi pembelajaran digital. Aplikasi ini berfungsi sebagai platform utama untuk menyampaikan berbagai materi pelatihan, baik yang bersifat wajib maupun komplementer, kepada seluruh karyawan.

Aplikasi pembelajaran digital yang digunakan di Rumah Sakit Yarsi memiliki beberapa fitur utama yang mendukung proses pembelajaran dan monitoring capaian, antara lain:

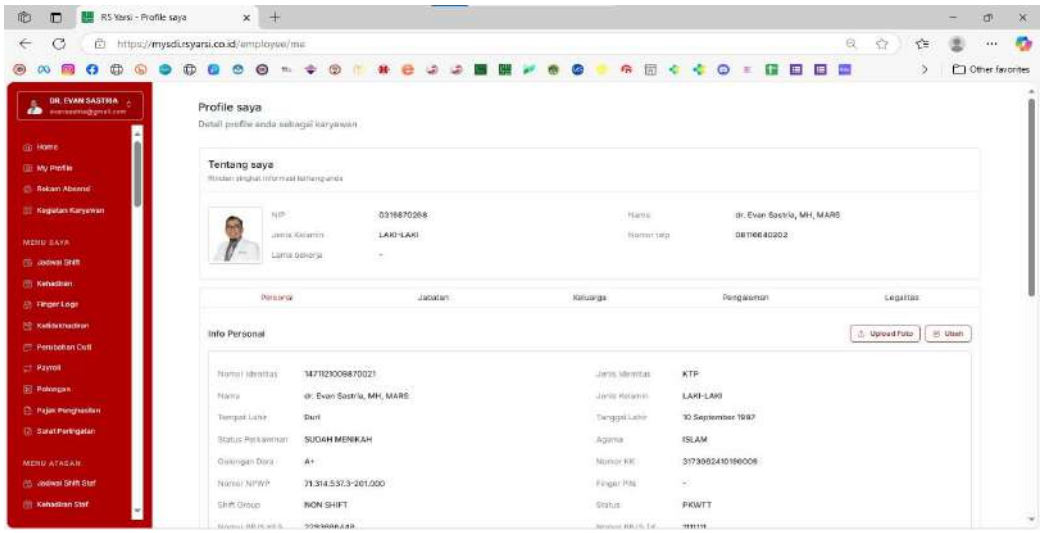
1. **Manajemen Konten Pembelajaran :** Aplikasi ini memungkinkan administrator untuk mengunggah dan mengelola berbagai jenis materi pembelajaran, seperti dokumen (PDF, Word), presentasi (PPT), video, dan modul interaktif. Materimateri ini dikategorikan berdasarkan jenis pelatihan (wajib atau komplementer) dan unit kerja terkait.
2. **Penugasan Pelatihan :** Administrator dapat menugaskan pelatihan tertentu kepada kelompok karyawan atau individu berdasarkan kebutuhan pengembangan atau persyaratan regulasi. Notifikasi mengenai penugasan pelatihan akan disampaikan melalui sistem.

3. **Aktivitas Pembelajaran :** Aplikasi menyediakan berbagai jenis aktivitas pembelajaran, termasuk kuis formatif dan sumatif, forum diskusi, penugasan mandiri, dan mekanisme umpan balik dari fasilitator atau sistem.
4. **Pelacakan Progres Pembelajaran :** Sistem secara otomatis melacak progres penyelesaian setiap aktivitas pembelajaran oleh karyawan. Data mengenai status penyelesaian, skor kuis, dan partisipasi dalam forum diskusi tercatat dalam sistem.
5. **Manajemen Sertifikasi :** Aplikasi ini memungkinkan pengelolaan sertifikat kelulusan pelatihan. Sertifikat digital dapat diterbitkan secara otomatis setelah karyawan memenuhi kriteria kelulusan.
6. **Integrasi dengan HRIS :** Salah satu fitur kunci dari aplikasi ini adalah integrasinya dengan sistem HRIS yang digunakan di Rumah Sakit Yarsi. Integrasi ini memungkinkan data karyawan (nama, unit kerja, jabatan) ditarik secara otomatis ke dalam aplikasi pembelajaran. Lebih lanjut, data mengenai capaian pembelajaran (status penyelesaian pelatihan, hasil evaluasi, sertifikasi) secara otomatis tercatat dan dapat diakses melalui modul pengembangan kompetensi di dalam HRIS. Hal ini memungkinkan pemantauan yang terpusat dan *real-time* terhadap riwayat pelatihan dan tingkat kompetensi setiap karyawan.
7. **Pelaporan dan Analitik :** Aplikasi ini menyediakan fitur pelaporan yang memungkinkan administrator untuk menghasilkan laporan mengenai partisipasi pelatihan, tingkat penyelesaian, hasil evaluasi, dan status pemenuhan jam pelatihan (termasuk perhitungan akumulasi 20 jam pembelajaran per karyawan). Data ini dapat difilter berdasarkan unit kerja, periode waktu, atau jenis pelatihan.

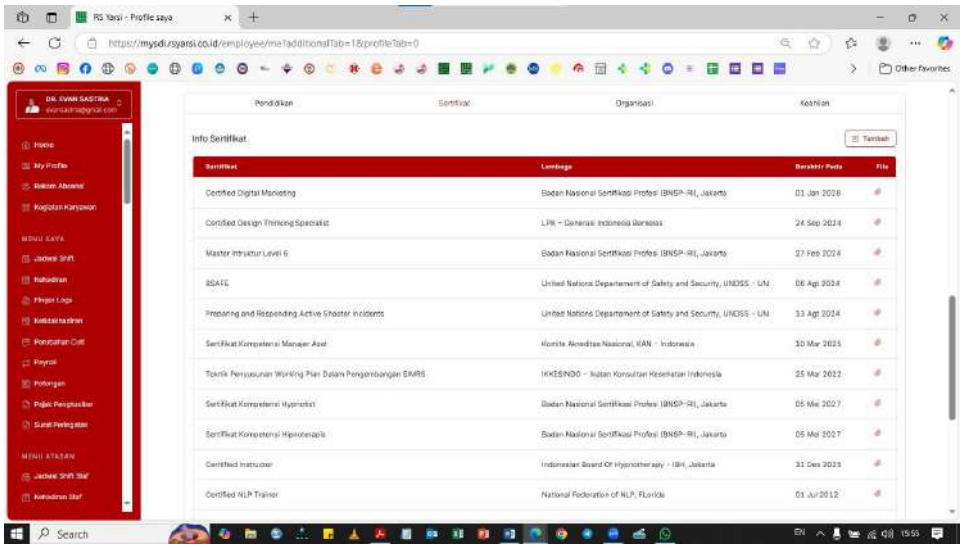
Fitur Aplikasi Pembelajaran Digital dan Integrasi dengan HRIS RS YARSI

Aplikasi pembelajaran digital yang diimplementasikan di Rumah Sakit Yarsi menunjukkan sejumlah fitur kunci yang mendukung proses pembelajaran dan monitoring capaian. Sebagaimana dijelaskan pada bagian metode, aplikasi ini memiliki kemampuan untuk mengelola konten pembelajaran dalam berbagai format, menugaskan pelatihan kepada karyawan, memfasilitasi berbagai aktivitas pembelajaran (kuis, forum diskusi, penugasan), melacak progres belajar secara individual, mengelola sertifikasi digital, serta menghasilkan laporan terkait partisipasi dan hasil pembelajaran.

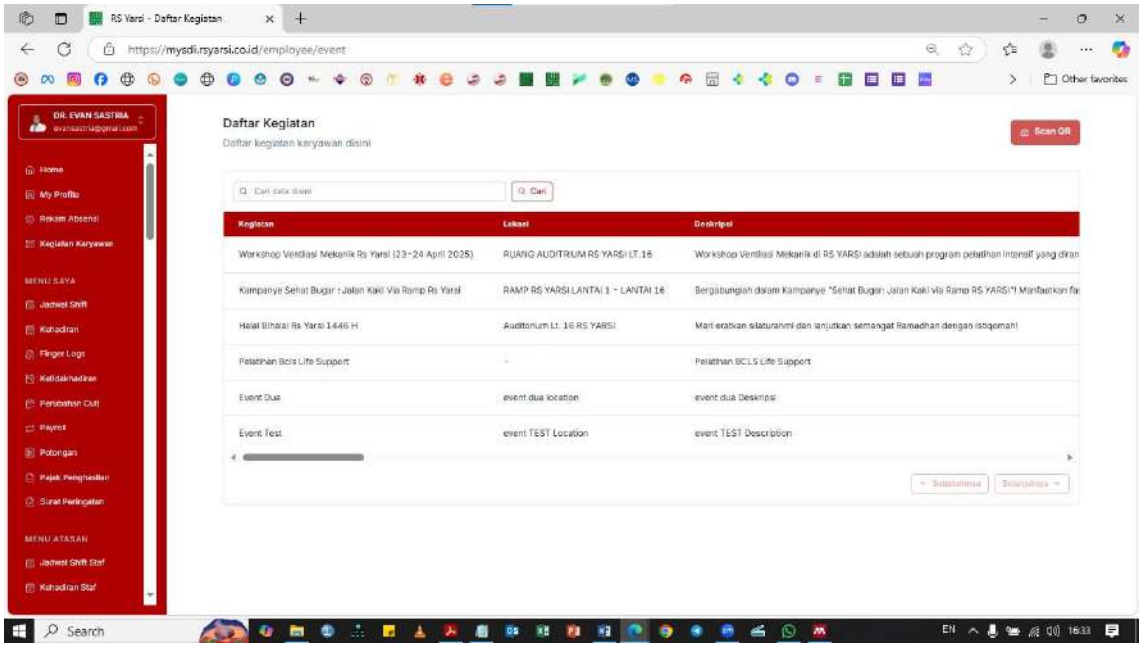
Integrasi aplikasi pembelajaran ini dengan HRIS Rumah Sakit Yarsi terbukti menjadi aspek krusial dalam optimalisasi monitoring. Data karyawan dari HRIS secara otomatis tersinkronisasi ke dalam aplikasi pembelajaran, sehingga memudahkan pengelolaan pengguna dan penugasan pelatihan berdasarkan unit kerja atau jabatan. Lebih lanjut, data capaian pembelajaran, seperti status penyelesaian pelatihan, skor evaluasi, dan sertifikasi yang diperoleh, secara otomatis tercatat dan dapat diakses melalui modul pengembangan kompetensi di dalam HRIS. Hal ini memungkinkan tim HRD dan unit terkait untuk memiliki visibilitas terpusat terhadap riwayat dan tingkat kompetensi setiap karyawan.



Gambar 1. Tampilan antarmuka (Interface) Aplikasi HRSI RS YARSI



Gambar 2. Tampilan antarmuka (Interface) Pemantaun pembelajaran Karyawan pada plikasi HRSI RS YARSI



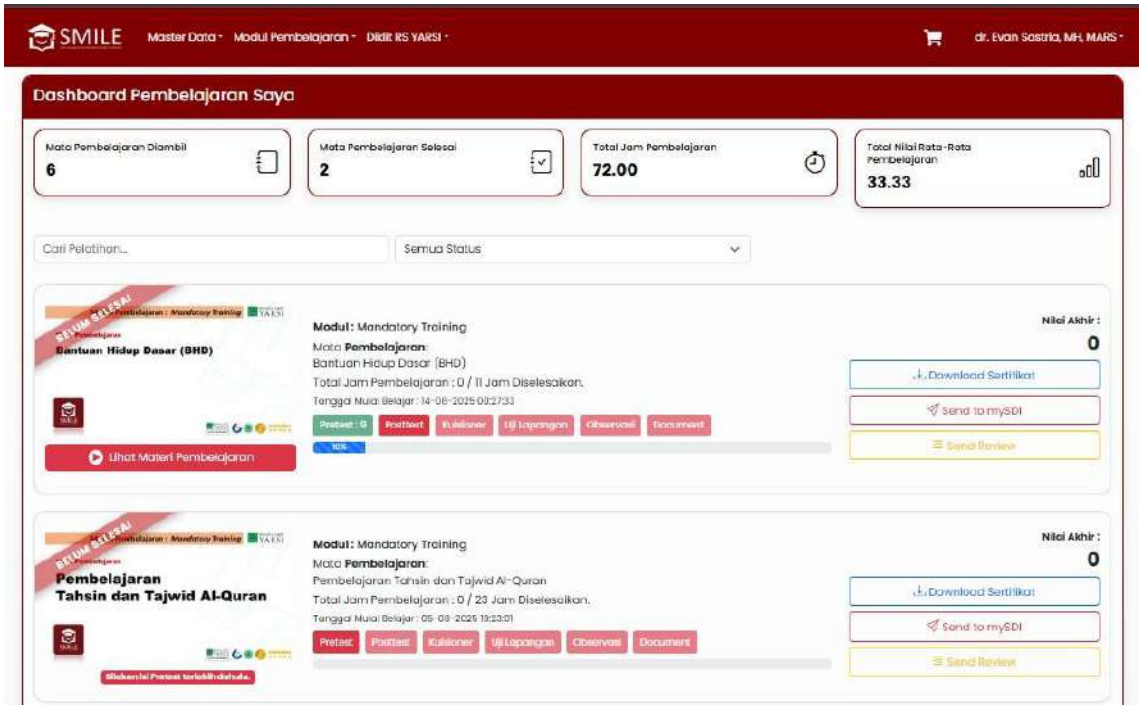
Gambar 3. Tampilan antarmuka (Interface) Dashboard Kegiatan/Pelatihan Karyawan di RSYARSI

Efektivitas Fitur Monitoring Capaian Pembelajaran

Fitur pelacakan progres pembelajaran dalam aplikasi memungkinkan pemantauan *realtime* terhadap kemajuan karyawan dalam menyelesaikan setiap modul dan aktivitas pelatihan. Administrator dan unit terkait dapat melihat persentase penyelesaian, waktu yang dihabiskan untuk setiap materi, dan hasil evaluasi secara individual maupun kelompok.

Hasil kuis dan ujian yang dikerjakan oleh karyawan secara otomatis terekam dalam sistem dan dapat diakses melalui aplikasi pembelajaran maupun terintegrasi ke dalam catatan kompetensi di HRIS. Fitur ini memudahkan dalam mengidentifikasi tingkat pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan.

Manajemen sertifikasi digital dalam aplikasi memastikan bahwa setiap sertifikat kelulusan pelatihan tercatat secara sistematis dan terhubung dengan profil karyawan di HRIS. Hal ini mempermudah dalam verifikasi kompetensi dan pemenuhan persyaratan pelatihan wajib.

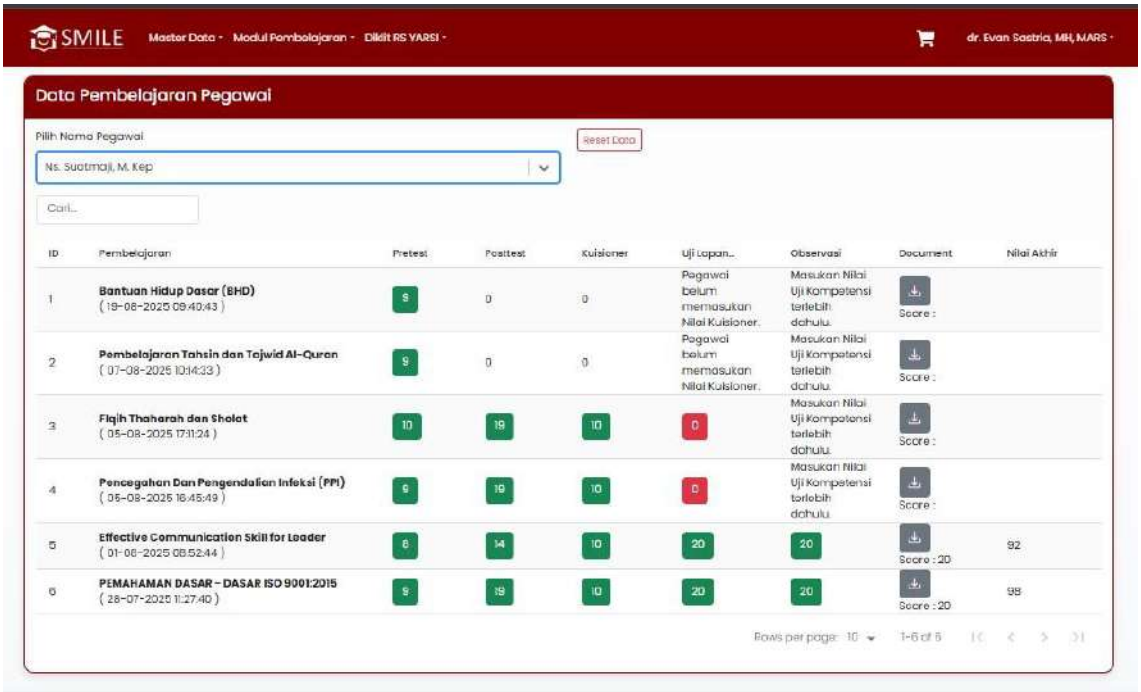


Gambar 4. Tampilah antar muka halaman pembelajaran karyawan (Progress Pembelajaran dan Nilai capaian pembelajaran)

Pemanfaatan Fitur Pelaporan dan Analitik untuk Pemenuhan Jam Pelatihan

Fitur pelaporan dalam aplikasi pembelajaran memungkinkan administrator untuk menghasilkan laporan mengenai partisipasi karyawan dalam berbagai program pelatihan. Yang lebih signifikan, sistem mampu mengakumulasi jam pembelajaran yang telah ditempuh oleh setiap karyawan, baik dari pelatihan wajib maupun komplementer. Laporan ini dapat difilter berdasarkan periode waktu tertentu, sehingga memudahkan dalam memantau pemenuhan kewajiban 20 jam pembelajaran per karyawan per tahun.

Data analitik yang dihasilkan oleh aplikasi memberikan *insight* mengenai efektivitas berbagai program pelatihan. Misalnya, administrator dapat melihat tingkat kelulusan, rata-rata skor, dan area materi yang dianggap sulit oleh peserta. Informasi ini sangat berharga dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kurikulum pelatihan di masa mendatang.



Gambar 5. Tampilan Antar Muka Halaman Pemantauan Proses Progress Pembelajaran Dan Nilai Capain Dari Tiap Pegawai

Gambar 6. Sertifikat peserta yang automatis tergenerate dan mencantumkan nilai capaian peserta

Tantangan dalam Implementasi dan Penggunaan

Meskipun integrasi sistem pembelajaran digital dengan HRIS memberikan banyak manfaat, penelitian juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasi dan penggunaannya di Rumah Sakit Yarsi. Tantangan-tantangan ini meliputi resistensi pengguna terhadap perubahan, kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam menggunakan sistem baru, kendala teknis dalam integrasi awal, atau keterbatasan fitur tertentu dalam aplikasi yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan spesifik rumah sakit.

IV. Pembahasan

Integrasi Sistem Pembelajaran Digital dan HRIS sebagai Katalis Optimalisasi Monitoring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi sistem pembelajaran digital dengan HRIS di Rumah Sakit Yarsi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas monitoring capaian pembelajaran karyawan. Integrasi data karyawan yang otomatis ke dalam aplikasi pembelajaran menghilangkan kebutuhan untuk input data ganda dan meminimalkan potensi kesalahan. Lebih lanjut, sentralisasi data capaian pembelajaran dalam modul HRIS memberikan visibilitas yang komprehensif kepada tim HRD dan unit terkait. Hal ini sejalan dengan tren digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada integrasi sistem untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan berbasis data.

Kemampuan aplikasi pembelajaran untuk melacak progres belajar secara *real-time*, mencatat hasil evaluasi secara otomatis, dan mengelola sertifikasi digital secara terpusat secara signifikan mengurangi beban administratif yang sebelumnya mungkin dilakukan secara manual. Fitur ini memungkinkan fokus yang lebih besar pada analisis data capaian pembelajaran untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan kelompok, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan.

Peran Fitur Pelaporan dan Analitik dalam Pemenuhan Jam Pelatihan

Implementasi fitur pelaporan dan analitik dalam sistem terintegrasi terbukti sangat membantu dalam memantau pemenuhan kewajiban jam pelatihan karyawan, termasuk target 20 jam pembelajaran per tahun. Kemampuan sistem untuk mengakumulasi jam

pelatihan dari berbagai jenis program (wajib dan komplementer) dan menyajikannya dalam format laporan yang mudah diakses mempermudah proses pelacakan dan identifikasi karyawan yang belum memenuhi target. Hal ini memungkinkan intervensi dini dan perencanaan program pelatihan yang lebih terarah untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan pengembangan kompetensi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya fitur pelaporan yang komprehensif dalam sistem pembelajaran digital untuk mendukung kepatuhan dan pengembangan berkelanjutan (Referensi tentang pentingnya pelaporan dalam LMS dapat ditambahkan di sini).

Tantangan Implementasi dan Implikasinya

Meskipun memberikan banyak manfaat, tantangan yang dihadapi selama implementasi dan penggunaan sistem terintegrasi di Rumah Sakit Yarsi perlu dipertimbangkan. Resistensi pengguna terhadap perubahan dapat diatasi dengan strategi komunikasi dan pelatihan yang efektif. Kendala teknis dalam integrasi awal menyoroti pentingnya perencanaan yang matang dan kolaborasi antara tim HRD dan IT. Keterbatasan fitur tertentu dalam aplikasi mengindikasikan perlunya evaluasi berkala dan potensi pengembangan atau penyesuaian sistem di masa depan. Pembahasan mengenai tantangan ini penting untuk memberikan perspektif yang seimbang dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian lebih lanjut agar implementasi sistem dapat berjalan optimal dan berkelanjutan.

Implikasi terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Yarsi

Implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan HRIS memiliki implikasi yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Yarsi. Sistem ini tidak hanya mempermudah monitoring capaian pembelajaran, tetapi juga berpotensi untuk :

- **Meningkatkan kualitas program pelatihan :** Data capaian pembelajaran dan umpan balik dari pengguna yang terekam dalam sistem dapat digunakan untuk mengevaluasi dan memperbaiki konten serta metode penyampaian pelatihan.
- **Mendukung pengembangan karir karyawan :** Informasi mengenai kompetensi dan riwayat pelatihan yang terdokumentasi dengan baik dapat digunakan sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan karir dan identifikasi potensi karyawan.

- **Meningkatkan kepatuhan terhadap standar dan regulasi :** Pemantauan yang lebih baik terhadap pelatihan wajib memastikan bahwa seluruh karyawan memenuhi persyaratan kompetensi yang ditetapkan oleh badan regulasi dan standar rumah sakit.
- **Membangun budaya pembelajaran :** Akses yang mudah terhadap materi pelatihan dan transparansi dalam pelacakan progres dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mengembangkan diri.

Potensi Pengembangan Sistem di Masa Depan

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa potensi pengembangan sistem pembelajaran digital terintegrasi di Rumah Sakit Yarsi di masa depan. Integrasi dengan sistem manajemen kinerja untuk menghubungkan capaian pembelajaran dengan evaluasi kinerja, personalisasi jalur pembelajaran berdasarkan kebutuhan individu dan unit kerja, pemanfaatan fitur analitik yang lebih mendalam untuk memprediksi kebutuhan pelatihan di masa depan, atau implementasi fitur gamifikasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan Human Resources Information System (HRIS) di Rumah Sakit Yarsi, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama :

1. **Integrasi Sistem Berkontribusi pada Optimalisasi Monitoring :** Implementasi sistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan HRIS secara signifikan berkontribusi pada optimalisasi monitoring capaian pembelajaran karyawan di Rumah Sakit Yarsi. Integrasi ini memfasilitasi pengelolaan data yang lebih efisien, akurat, dan terpusat, menghilangkan inefisiensi yang terkait dengan sistem manual atau terpisah.
2. **Fitur Monitoring Efektif dalam Pelacakan Capaian :** Fitur-fitur monitoring yang tersedia dalam aplikasi pembelajaran, seperti pelacakan progres *real-time*, perekaman hasil evaluasi otomatis, dan manajemen sertifikasi digital, terbukti

efektif dalam memantau kemajuan dan tingkat kompetensi karyawan terhadap berbagai program pelatihan.

3. **Pelaporan dan Analitik Mendukung Pemenuhan Jam Pelatihan :** Fitur pelaporan dan analitik sistem terintegrasi sangat membantu dalam memantau pemenuhan kewajiban jam pelatihan karyawan, termasuk target 20 jam pembelajaran per tahun. Kemampuan sistem untuk mengakumulasi dan menyajikan data ini secara komprehensif mempermudah identifikasi dan tindak lanjut terhadap karyawan yang belum memenuhi persyaratan.
4. **Tantangan dalam Implementasi :** Meskipun memberikan banyak manfaat, proses implementasi dan penggunaan sistem terintegrasi tidak terlepas dari tantangan, seperti resistensi pengguna, kendala teknis, dan potensi keterbatasan fitur. Upaya berkelanjutan diperlukan untuk mengatasi tantangan ini demi keberhasilan jangka panjang sistem.
5. **Implikasi Positif terhadap Manajemen SDM :** Implementasi sistem ini memiliki implikasi positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Yarsi, termasuk peningkatan kualitas program pelatihan, dukungan terhadap pengembangan karir, peningkatan kepatuhan terhadap regulasi, dan potensi pembentukan budaya pembelajaran yang lebih kuat.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran diajukan untuk Rumah Sakit Yarsi dan organisasi lain yang mempertimbangkan implementasi sistem pembelajaran digital terintegrasi dengan HRIS:

1. **Penguatan Strategi Komunikasi dan Pelatihan :** Untuk mengatasi resistensi pengguna, Rumah Sakit Yarsi perlu terus memperkuat strategi komunikasi mengenai manfaat sistem baru dan menyediakan pelatihan yang memadai bagi seluruh karyawan dalam menggunakan aplikasi pembelajaran secara efektif.
2. **Evaluasi dan Pengembangan Sistem Berkelanjutan :** Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem dan identifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan fitur sangat penting. Umpan balik dari pengguna harus dipertimbangkan dalam proses pengembangan sistem di masa depan.
3. **Peningkatan Integrasi dengan Sistem Lain :** Rumah Sakit Yarsi dapat mempertimbangkan untuk lebih lanjut mengintegrasikan data capaian pembelajaran dengan sistem manajemen kinerja atau sistem informasi

kepegawaian lainnya untuk mendapatkan pandangan yang lebih holistik mengenai kontribusi pengembangan kompetensi terhadap kinerja organisasi.

4. **Pemanfaatan Analitik yang Lebih Mendalam :** Investasi dalam pemanfaatan fitur analitik yang lebih mendalam dapat memberikan *insight* yang lebih berharga mengenai efektivitas program pelatihan dan membantu dalam perencanaan kebutuhan pengembangan di masa depan yang lebih strategis.
5. **Studi Lanjutan :** Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengukur dampak kuantitatif implementasi sistem terintegrasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, atau indikator kualitas pelayanan di Rumah Sakit Yarsi. Studi komparatif dengan rumah sakit lain yang telah mengimplementasikan sistem serupa juga dapat memberikan wawasan yang berharga.

Dengan mempertimbangkan kesimpulan dan saran ini, diharapkan Rumah Sakit Yarsi dapat terus mengoptimalkan pemanfaatan sistem pembelajaran digital terintegrasi dengan HRIS untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan pasien.

Daftar Pustaka

Ismainar, Hetty. *Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit*. Deepublish, 2015.

Lutfa, Alifatul. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tahun 2020.” STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya, 2020.