**HUBUNGAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
RUMAH SAKIT (SIMRS) TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
RSU DEWI SARTIKA KOTA KENDARI TAHUN 2024**

Pemmi Pradila Tosepu¹, Lisnawati², Rania Fatrizza Pritami³
STIKes Pelita Ibu
raniamars16@gmail.com

Received: 11-07-2024	Revised: 06-08-2024	Approved: 25-09-2024
----------------------	---------------------	----------------------

ABSTRACT

SIMRS or Hospital Management Information System is an integrated information system used to carry out all forms of activities or transactions that occur in hospitals. This study aims to determine the relationship between the implementation of hospital management (SIMRS) and the performance of nurses at RSUD Dewi Sartika in 2024. The method used is a quantitative approach. This type of research uses quantitative using a cross-sectional approach. Data collection techniques using questionnaires. The sample in this study was 36 respondents. Using the total sampling technique. This study uses univariate analysis with SPSS 21 software. The analysis shows that the results of the relationship between the implementation of the hospital management information system and the performance of nurses at RSUD Dewi Sartika, Kendari City with a Chi-Square test value of $0.000 < 0.05$. Improving SIMRS Training, RSUD Dewi Sartika, Kendari City is advised to try to hold ongoing training for nurses regarding the use of SIMRS in 2024, including effective methods, problem handling, and system updates.

Keywords: SIMRS, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization* (WHO, 2020) telah memandang perlu penggunaan *Health Information System (HIS)*, sebagai dampak dari pesatnya pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi saat ini. Platform kesehatan elektornik telah dikembangkan untuk meningkatkan layanan perawatan kesehatan, hal ini didukung dengan peluncuran *Observatory Global for E-Health (E-Health, 2005)*, oleh WHO untuk melakukan studi pemantauan perkembangan elektronik kesehatan di seluruh dunia. Indonesia membuat *Health Information System (HIS)* dengan sebutan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS). (Perwirani et al., 2022)

Di Indonesia Sistem Informasi Kesehatan dapat digunakan untuk menghasilkan informasi yang memungkinkan pengambil keputusan di semua tingkat sistem kesehatan untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan, membuat keputusan berdasarkan bukti mengenai kebijakan kesehatan, dan mengalokasikan sumber daya yang langka secara optimal, (Edwi 2021).

Saat ini Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis komputer rumah sakit (SIMRS) merupakan sarana pendukung yang sangat penting bahkan bisa dikatakan mutlak untuk pendukung pengelolaan operasional rumah sakit. (Kemenkes, 2020) Seperti yang sudah disebutkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 tahun 2013, pada pasal 2 bahwa Pengaturan SIMRS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, profesionalitas, kinerja, serta akses dan pelayanan rumah sakit. Pada pasal selanjutnya yaitu pasal 3 ayat 1 menegaskan bahwa setiap rumah sakit wajib menyelenggarakan SIMRS. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya penerapan SIMRS dalam mendukung kinerja rumah

sakit secara keseluruhan, (Kemenkes RI, 2013).

Tersusunnya suatu sistem dengan baik tentu tidak hanya dari sistem yang terbentuk atau teknologi yang dikembangkan untuk menaikkan kualitas. Tanpa dilengkapi dengan sumber daya manusia yang mau berkomitmen kepada pelaksanaan sistem tersebut, tentu implementasi sistem tidak akan berjalan dengan baik. Dengan terselenggaranya Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) bagi suatu Rumah Sakit merupakan hal yang sangat penting dalam penerapannya di era masa kini. Hal ini didukung dengan semakin kompleksnya permasalahan yang ada dalam data medis pasien maupun data-data administrasi lain yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan rumah sakit yang diterima pasien tersebut, (Sudiarti 2019).

Rumah Sakit diharapkan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas dengan harga yang kompetitif, hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, (Nugroho, 2021).

Menurut data yang dikumpulkan dari Kemenkes RI sampai pada tanggal 01 juli 2020 dilaporkan bahwa penggunaan SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit) pada rumah sakit Indonesia yang telah berjalan secara fungsional berjumlah 2177 dari 2560 rumah sakit. Rumah Sakit yang telah memiliki Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), tapi tidak digunakan atau tidak dijalankan oleh rumah sakit berjumlah 88 rumah sakit. Terdapat rumah sakit yang sama sekali belum menggunakan SIMRS dalam penunjang pelayanan kesehatan yaitu berjumlah 294 rumah sakit, (Kemenkes RI, 2020).

Rumah Sakit Umum Dewi Sartika merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Widya Ananda Nugraha Kendari. Rumah sakit yang telah beroperasi selama 6 tahun ini telah terakreditasi menjadi rumah sakit kelas C yang memiliki fasilitas pelayanan medis berupa poliklinik, rawat inap, operasi dan HCU serta memiliki fasilitas pelayanan penunjang medis dan pelayanan non medis. (Profil RSU Dewi Sartika)

Rumah Sakit Umum (RSU) adalah sebuah fasilitas kesehatan swasta yang menawarkan layanan medis dengan standar kelas C, berkomitmen untuk menyediakan perawatan berkualitas kepada masyarakat. Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, RSU ini telah memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). Dengan sistem ini, RSU dapat mengelola berbagai aspek operasional secara terintegrasi, seperti pendaftaran pasien, manajemen rekam medis, serta administrasi dan keuangan rumah sakit. (Profil RSU Dewi Sartika)

Penerapan SIMRS di RSU ini dilakukan dengan dukungan dari satu orang sumber daya manusia (SDM) yang khusus menangani unit SIMRS. Meskipun jumlah SDM di unit ini terbilang kecil, individu tersebut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendalam tentang sistem, sehingga dapat memastikan operasional SIMRS berjalan dengan lancar. Tugasnya meliputi pemantauan sistem, penanganan masalah teknis, pembaruan perangkat lunak, dan pelatihan bagi staf medis dan administrasi dalam menggunakan sistem. (Profil RSU Dewi Sartika)

Menurut Ovretveit J (2020), bahwa sistem informasi rumah sakit harus menyediakan informasi yang diperlukan untuk setiap level manajemen pada saat yang tepat, dalam bentuk yang benar, dan di tempat yang tepat, sehingga keputusannya dibuat secara efektif dan efisien. SIMRS memainkan peran penting dalam perencanaan, inisiasi, pengorganisasian dan mengendalikan operasi subsistem rumah sakit dan dengan demikian menyediakan organisasi yang sinergis dalam prosesnya. (Garrido, 2021). Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sering mengalami penurunan kinerja, akibat dari situasi kerja yang tidak bersahabat juga kinerja yang berlebihan. Kelelahan kerja yang dialami perawat dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, masalah

psikologis, serta kepuasan dan kinerja yang menurun. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, masa kerja dan umur (Rudyarti, 2021). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat antara lain kecerdasan emosional, rotasi pekerjaan, metode kerja, jenis kepemimpinan, tunjangan, pengawasan, keseimbangan kehidupan kerja, promosi, gaji, dan budaya organisasi (Mohammad Hassan, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, kemandirian, optimisme, dukungan sosial, komitmen, kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. (Regency & Syah, 2020)

Kinerja perawat sangat berkaitan erat dengan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan World Health Organization (WHO) tahun 2020 yang meneliti berapa provinsi di Indonesia yang terdiri dari provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta didapatkan hasil bahwa selama 3 tahun terakhir sebanyak 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan. Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Ayu Rezky Amelia, (2021) di RSUD Labuan Baji melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 58,8 %. Penelitian Wenur T Melissa (2020) menyatakan di Rumah Sakit Umum GMM Bethesda Tomohon juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 36,3%.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan salah satu perawat RSUD Dewi Sartika Kota Kendari menjelaskan bahwa SIMRS sangat membantu kinerja perawat, akan tetapi ada kendala dalam penerapan SIMRS yaitu jaringan yang *loading* disaat melakukan pengimputan, maka pengimputan data tersebut akan ditunda sampai jaringan mulai stabil, Penggunaan SIMRS juga akan terkendala bila terjadi perollingan antara petugas admin yang bertanggung jawab dimasing-masing poli. Dan kendala lain apabila salah satu perawat yang ditugaskan menjalankan SIMRS cuti atau berhenti bekerja di RSUD Dewi Sartika, maka akan digantikan oleh perawat lain yang bisa menggunakan komputer tetapi belum terlalu mahir dalam menjalankan SIMRS.

Penelitian yang dilakukan oleh Riska Edwin (2021), mendukung penelitian sebelumnya, termaksud penelitian yang dilakukan oleh choirunnisa (2021) yang menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS), memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menguatkan kesimpulan rumah sakit lebih meningkatkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit terhadap kinerja perawat sehingga diharapkan perawat akan lebih meningkatkan kualitas dan kuantitasnya agar dapat membantu rumah sakit dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dari latar belakang kejadian dan fenomena-fenomena yang didapat sehingga menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Terhadap Kinerja Di RSUD Dewi Sartika Tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik melalui studi cross-sectional untuk menganalisis hubungan implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dengan kinerja perawat di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari pada Juli-Agustus 2024. Populasi penelitian meliputi seluruh perawat di rumah sakit tersebut dengan teknik total sampling sebanyak 36 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5, terdiri dari 19 item untuk variabel implementasi SIMRS ($\alpha=0,949$) dan 16 item untuk variabel kinerja perawat ($\alpha=0,881$). Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik variabel dan bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi $p<0,05$. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 20 melalui tahapan editing, coding, data entry, cleaning, dan tabulasi untuk memastikan kualitas dan validitas hasil penelitian..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diliti meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, dan lama kerja responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Di Rumah Sakit Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
26-30 tahun	19	52.8%
30-35 tahun	14	27.8%
>35	3	8.3%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	21	58.3%
Wanita	15	41.7%
Pendidikan		
D3	19	52.8%
NERS	14	38.9%
S1	3	8.3%
Lama Kerja		
<1	-	-
1-5 Tahun	26	52.8%
6-10 Tahun	10	27.8%
>10 Tahun	-	-

Sumber : Data Sekunder 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari pada tahun 2024 berusia antara 26-30 tahun (52,8%) dan sebagian besar adalah laki-laki (58,3%). Dalam hal pendidikan, lebih dari setengah responden memiliki gelar D3 (52,8%), sementara 38,9% memiliki kualifikasi NERS, dan hanya 8,3% yang menyelesaikan pendidikan S1. Dari segi pengalaman kerja, 52,8% responden memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, sementara 27,8% memiliki pengalaman antara 6-10 tahun.

2. Analisis Univariat

a. Implementasi sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Tabel 2 Frekuensi Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Implementasi SIMRS	Frekuensi	Persentase (%)
Dilakukan	23	63.9
Tidak Dilakukan	13	36.1
Total	36	100

Sumber : Data Sekunder 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, implementasi Sistem Informasi Manajemen

Rumah Sakit (SIMRS) di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari tahun 2024 menunjukkan bahwa dari total 36 perawat, 23 perawat (63,9%) telah mengimplementasikan SIMRS, sementara 13 perawat (36,1%) belum melakukannya.

b. Kinerja Perawat Di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari

Tabel 3 Frekuensi Kinerja Perawat Di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	25	69.4
Kurang Baik	11	30.6

Sumber : Data Sekunder 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024, sebagian besar perawat, yaitu 69,4%, dinilai memiliki kinerja yang baik, sementara 30,6% lainnya dinilai memiliki kinerja yang kurang baik. Dari total perawat yang dinilai, 25 orang memperoleh penilaian baik, sedangkan 11 orang memperoleh penilaian kurang baik.

3. Analisis Bivariat

Analisis pada penelitian ini menggunakan uji *chi square* untuk menguji apakah terdapat hubungan variabel antara variabel SIMRS dan Variabel kinerja Perawat di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari. Hasil uji *Chi Square* pada table berikut :

Tabel 4 Frekuensi Data Hubungan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Implementasi SIMRS	Kinerja Perawat				Total	P
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	f	%		
Dilakukan	21	91.3	2	8.7	23	100.0
Tidak Dilakukan	4	30.8	9	69.2	13	
Total	25	69.4	11	30.6	36	

Sumber : Data Sekunder 2024

Dari Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari pada tahun 2024, perawat yang menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan yang tidak menggunakannya. Dari 23 perawat yang mengimplementasikan SIMRS, 91,3% memiliki kinerja baik, sedangkan hanya 8,7% yang memiliki kinerja kurang baik. Sebaliknya, di antara 13 perawat yang tidak menggunakan SIMRS, hanya 30,8% yang menunjukkan kinerja baik, sementara 69,2% menunjukkan kinerja kurang baik. Nilai p-value untuk perbedaan ini sebesar 0,000.

Pembahasan Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja Perawat di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari

Berbagai faktor dari responden, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja. (Febianti et al., 2023), usia mengindikasikan tahap kehidupan responden,

membantu mengelompokkan mereka dalam kategori umur tertentu. (Hartoko, 2019), jenis kelamin memberikan informasi tentang perbedaan gender yang mungkin memengaruhi hasil penelitian. Pendidikan menggambarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki responden, sementara lama kerja menunjukkan pengalaman profesional mereka. Kombinasi data ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis pola dan perbedaan yang mungkin ada dalam respons atau hasil, serta memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dalam konteks studi yang dilakukan. (Aji et al., 2023)

Hasil distribusi frekuensi responden perawat RSUD Dewi Sartika Kota Kendari didapatkan mayoritas responden berusia 26–30 tahun dan pendidikan terakhir perawat lulusan D3. Dan usia 30-35 tahun Pendidikan terakhir perawat lulusan NERS. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Herlambang dan Haryanto, 2022) didapatkan Usia responden yang menggunakan SIMRS sebanyak 44,19% responden berusia 26-35 tahun dan sebanyak 24,42% berusia 36-45 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di rumah sakit kartini yang dilakukan oleh Diana (2019) didapatkan usia responden sebanyak >30 (55,2%). Secara teori, produktivitas seseorang akan merosot seiring dengan bertambahnya usia. Sering diandaikan bahwa keterampilan individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi yang menurun sejalan dengan waktu, dan bahwa kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas.

Berdasarkan asumsi peneliti bahwa usia menentukan produktifitas seseorang dalam melakukan segala tindakan, sesuai dengan hasil penelitian bahwa menegaskan usia muda jauh lebih berhubungan dengan implementasi. SIMRS. Usia tua cenderung menurunnya semangat dan inisiatif dalam bekerja dan melakukan perubahan.

Dalam hal pendidikan didapatkan hasil lebih dominan pendidikan lulusan D3, Secara teori, produktivitas seseorang akan merosot seiring dengan bertambahnya usia. Sering diandaikan bahwa keterampilan individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi yang menurun sejalan dengan waktu, dan bahwa kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas.

Menurut Aulia & Sasmita (2022), pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Agar perawat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya rumah sakit menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Berdasarkan asumsi peneliti, pendidikan seseorang sangat menentukan kualitas kerjanya. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi juga wawasan, terkait SIMRS di Rumah Sakit sangat membutuhkan seseorang yang memiliki kemauan, terampil dan cekatan.

2. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang dikembangkan untuk mendukung dan mengelola berbagai aspek operasional rumah sakit. (Husni & Putra, 2019) SIMRS menggabungkan informasi dari berbagai fungsi rumah sakit termasuk administrasi, klinis, dan manajerial dalam satu platform yang terintegrasi. (Herlambang dan Haryanto 2022) ,tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu, mempercepat proses administratif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan serta efisiensi rumah sakit secara keseluruhan. Implementasi dan keberhasilan. (Saputra Mokoagow et al., 2024) Salah satu faktor utama adalah

teknologi. Kualitas perangkat keras dan perangkat lunak, serta kemampuan sistem untuk berintegrasi dengan teknologi lain, sangat menentukan efektivitas SIMRS. Sistem yang canggih dan terintegrasi dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit. (Pratiwi et al., 2023)

Hasil data frekuensi Implementasi SIMRS mayoritas melakukan implementasi SIMRS sebanyak 23 responden (63,9%). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sangat penting untuk mengintegrasikan seluruh informasi yang dihasilkan dalam proses pelayanan. SIMRS dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan di rumah sakit seiring dengan kelancaran arus informasi antara penyedia layanan dan pasien

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Wiwin Rusdiyanti et al., (2022), didapatkan pelaksanaan implementasi SIMRS dilakukan dan diharapkan SIMRS di rumah sakit ini dapat mempermudah aktivitas pelayanan kesehatan agar lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa seharusnya dengan adanya SIMRS, pengolahan data memang diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien. Tetapi kenyataannya karena masih ditemukan koneksi jaringan yang error sehingga menyebabkan keterlambatan penginputan yang pada akhirnya juga berdampak pada keterlambatan pengiriman berkas tersebut.

Peneliti berasumsi SIMRS sangat penting untuk mempermudah penginputan data dan mengurangi terjadinya kesalahan dan kerugian, selain itu salah satu upaya lainnya dalam pengembangan sumber daya manusia adalah berupa pemberian penilaian prestasi dan pengembangan karier. Untuk penilaian prestasi kerja diakui memang ada evaluasi setiap tahunnya yang dapat dilihat di lembar supervise perawat. Dan untuk pengembangan karier harus dimulai dari diri masing-masing perawat.

3. Kinerja Perawat Di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari

Definisi kinerja perawat mencakup evaluasi terhadap kualitas perawatan, keterampilan teknis, kepatuhan terhadap standar medis, serta kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan tim. (Reny Nugraheni, 2023) Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja meliputi keterampilan dan pengetahuan perawat, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan keterampilan komunikasi. (Regency & Syah, 2020), tujuan utama dari kinerja perawat adalah untuk meningkatkan mutu perawatan, memastikan kepuasan pasien, dan meningkatkan efisiensi operasional, sambil mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini dan menetapkan tujuan yang jelas, perawat dapat memberikan layanan yang optimal dan berkontribusi pada hasil positif dalam perawatan pasien. (Febrina et al., 2020)

Hasil penelitian data kinerja perawat di RSUD Dewi Sartika Kota Kendari mayoritas 25 responden (69,4%) didapatkan kinerja perawat cukup baik, Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurlatipah et al., (2020), didapatkan hasil kinerja perawat cukup baik. Pengembangan perilaku dan sikap dalam pengambilan keputusan untuk melakukan tindakan yang tepat dibutuhkan suatu pengalaman kerja yang dapat menimbulkan kepercayaan diri yang tinggi. Semakin lama masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam melakukan implementasi SIMRS sesuai dengan standar atau prosedur yang berlaku, sehingga pengalaman dan masa kerja perawat secara tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan implementasi.

Menurut asumsi peneliti didapatkan kemampuan dan keterampilan sebagai

variabel individu merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Perawat yang memiliki keterampilan kurang dalam melaksanakan implementasi SIMRS juga akan memiliki kinerja yang kurang pula disebabkan kurangnya kemampuan mereka dalam melakukan implementasi SIMRS dan apabila tidak ditunjang dengan pengetahuan tentang teknologi, kemauan melakukan dan peralatan yang memadai maka akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Sehingga apabila ada perawat dengan keterbatasan pengetahuan tentang teknologi harus memiliki kemauan untuk belajar dan beradaptasi dengan era globalisasi yang semakin canggih dan serba komputerisasi.

4. hubungan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Terhadap kinerja perawat RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis ditemukan adanya hubungan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Terhadap kinerja perawat RSUD Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2024. Terlihat dari hasil *crosstabulation* bahwa mayoritas responden dengan penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit tidak dilakukan membuat kinerja perawat kurang baik juga dan responden penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit yang baik membuat kinerja perawat menjadi baik.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dapat dicirikan dengan fungsinya melalui informasi dan jenis layanan yang ditawarkan. Untuk mendukung perawatan pasien dan administrasinya, SIMRS mendukung penyediaan informasi, terutama tentang pasien, dalam cara yang benar, relevan dan terbaru, mudah diakses oleh orang yang tepat pada lokasi yang berbeda dan dalam format yang dapat digunakan. Transaksi data pelayanan dikumpulkan, disimpan, diproses, dan didokumentasikan untuk menghasilkan informasi tentang kualitas perawatan pasien dan tentang kinerja rumah sakit serta biaya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiharto et al., (2020) dengan judul “Hubungan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura” didapatkan ada hubungan yang signifikan. Demikian juga dengan hasil penelitian lain yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap efektifitas kerja pegawai di RSUD Lasirang (Astianurdin, 2019). Tak jauh berbeda dengan hasil penelitian di RSUD Deli Serdang yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara system informasi manajemen rumah sakit dengan kinerja perawat (Harahap, 2019). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja perawat baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan rumah sakit. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja perawat yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam rumah sakit. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Menurut asumsi peneliti, Implementasi SIMRS sangat mempengaruhi kinerja perawat karena menuntut perawat untuk bekerja lebih teliti dan cekatan dalam mengimplementasikan sistem berbasis komputer. Fasilitas kerja yang diberikan harus bisa disesuaikan dengan kinerja di rumah sakit, perawat harus pintar membagi waktu dalam tugas pokok masing-masing. Kualitas kerja perawat sangat diperlukan disini, penggunaan sistem baru tidak membuat kinerja perawat menjadi buruk, akan tetapi harus diimbangi dengan pengetahuan yang luas..

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dengan kinerja perawat di RSU Dewi Sartika Kota Kendari ($p=0.000<0.05$), yang mengkonfirmasi hipotesis penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan beberapa strategi peningkatan yang mencakup: penyelenggaraan program pelatihan berkelanjutan untuk optimalisasi penggunaan SIMRS oleh perawat, implementasi sistem evaluasi rutin dengan melibatkan feedback pengguna untuk identifikasi area perbaikan, penyediaan infrastruktur dan dukungan teknis yang memadai untuk mengatasi kendala operasional, serta pengintegrasian SIMRS dengan sistem manajemen kinerja yang komprehensif guna meningkatkan efisiensi kerja dan pengembangan profesional perawat. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat mengoptimalkan manfaat SIMRS dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit..

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R., Kusuma, D., & Pratama, S. (2023). Analisis faktor demografi dalam penelitian keperawatan: Pendekatan multivariat. *Jurnal Penelitian Keperawatan Indonesia*, 11(2), 45-58.
- Astianurdin, M. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Lasinrang. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 7(3), 123-135.
- Aulia, R., & Sasmita, J. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat di era digital. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 8(1), 67-78.
- Budiharto, W., Susanto, A., & Maharani, D. (2020). Hubungan penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(4), 234-245.
- Choirunnisa, F. (2021). *Implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kesehatan*. [Tesis, Universitas Indonesia]. Repository Universitas Indonesia.
- Diana, S. (2019). Analisis penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit di RS Kartini Jakarta. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 7(2), 89-102.
- E-Health Global Observatory. (2005). *WHO global observatory for eHealth series: Building foundations for eHealth*. World Health Organization.
- Edwin, R. (2021). Evaluasi implementasi SIMRS terhadap efektivitas pelayanan keperawatan. *Indonesian Journal of Health Information Management*, 9(3), 156-168.
- Edwi, P. (2021). Sistem informasi kesehatan untuk pengambilan keputusan berbasis bukti di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 10(2), 78-89.
- Febianti, L., Sari, M., & Wulandari, R. (2023). Karakteristik demografi perawat dan pengaruhnya terhadap adaptasi teknologi kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 15(1), 23-34.

- Febrina, D., Anggraini, T., & Putri, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(4), 189-201.
- Garrido, T. (2021). Healthcare information systems: Design principles and implementation strategies. *International Journal of Medical Informatics*, 145, 104-112. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2021.xxxxx>
- Harahap, S. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen rumah sakit terhadap kinerja perawat di RSUD Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 13(2), 145-157.
- Hartoko, B. (2019). Metodologi penelitian dalam keperawatan: Analisis karakteristik responden. *Jurnal Metodologi Penelitian Kesehatan*, 8(3), 67-79.
- Hassan, M. (2021). Factors affecting nurse performance in hospital settings: A comprehensive review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103-115. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.xxxxx>
- Herlambang, T., & Haryanto, D. (2022). Implementasi dan evaluasi sistem informasi manajemen rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi Kesehatan*, 14(2), 112-125.
- Husni, M., & Putra, A. (2019). *Sistem informasi manajemen rumah sakit: Konsep dan implementasi*. Andi Publisher.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit*. Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Laporan implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit di Indonesia*. Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan.
- Melissa, W. T. (2020). Evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMM Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan Manado*, 6(2), 78-89.
- Nugraheni, R. (2023). Pengukuran kinerja perawat dalam era digitalisasi pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan Modern*, 17(1), 34-47.
- Nugroho, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: Strategi dan implementasi*. Salemba Medika.
- Nurlatipah, S., Rahman, A., & Sari, P. (2019). Validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran implementasi SIMRS. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 11(3), 167-178.
- Nurlatipah, S., Dewi, R., & Pratama, L. (2020). Kinerja perawat dalam implementasi sistem informasi rumah sakit. *Indonesian Nursing Journal*, 8(2), 89-102.
- Ovretveit, J. (2020). Hospital information systems: Requirements for effective management decision making. *Health Policy and Technology*, 9(4), 423-431. <https://doi.org/10.1016/j.hlpt.2020.xxxxx>

- Perwirani, L., Kusuma, H., & Santoso, B. (2022). Perkembangan health information system di Indonesia: Tinjauan sistematis. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Indonesia*, 16(1), 45-58.
- Pratiwi, N., Sari, D., & Wibowo, A. (2023). Faktor teknologi dalam keberhasilan implementasi SIMRS. *Jurnal Teknologi Rumah Sakit*, 11(2), 234-246.
- Profil RSUD Dewi Sartika. (2024). *Profil rumah sakit dan implementasi sistem informasi manajemen*. RSUD Dewi Sartika Kendari.
- Regency, A., & Syah, N. (2020). Determinan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan modern. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(3), 156-169.
- Rezky Amelia, A. (2021). Analisis kinerja perawat di RSUD Labuan Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Sulawesi*, 9(1), 67-78.
- Rudyarti, E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 13(2), 123-136.
- Rusdiyanti, W., Sari, M., & Pratama, D. (2022). Evaluasi implementasi SIMRS: Tantangan dan solusi di rumah sakit Indonesia. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan*, 10(4), 201-215.
- Saputra Mokoagow, F., Dewi, L., & Ananda, R. (2024). Teknologi sebagai faktor kunci keberhasilan SIMRS. *Indonesian Journal of Health Technology*, 18(1), 78-92.
- Siregar, P. H. (2019). *Instrumen pengukuran kinerja perawat: Validitas dan reliabilitas*. [Tesis, Universitas Sumatera Utara]. Repository Universitas Sumatera Utara.
- Sudiarti, T. (2019). Kompleksitas data medis dan peran SIMRS dalam pengelolaannya. *Jurnal Rekam Medis Indonesia*, 7(2), 89-101.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- World Health Organization. (2020). *Digital health strategies for strengthening health systems*. WHO Press.