

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang begitu pesat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia. Teknologi adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kemajuan teknologi muncul dengan tujuan memberikan peluang, kemudahan, dan efisiensi bagi organisasi atau perusahaan dalam apa yang dikenal sebagai era digital. (Maria & Maulana, 2022).

Perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi membuat berbagai perubahan lingkungan yang strategis di tingkat regional, nasional dan internasional. Kemajuan teknologi yang begitu canggih dapat membantu kinerja organisasi/perusahaan menjadi lebih cepat dan efisien. Tidak dapat disangkal bahwa manusia dihadapkan pada tantangan untuk semakin cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi tersebut (Megaria Elisabeth, 2019).

Teknologi dirancang tidak hanya diterapkan di beberapa bidang saja namun juga berpengaruh dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu perusahaan/instansi/organisasi tidak melulu berdasarkan kualitas teknologinya melainkan memerlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap lembaga/instansi baik pemerintahan, BUMN maupun perusahaan lainnya menyadari bahwa faktor utama keberhasilan selalu bergantung pada sumber daya manusia (SDM), sebab sumber daya manusia adalah pelaku/pelaksana utama dari kegiatan

yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam era Industri 4.0, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya dan iklim yang mendukung pengembangan karyawan. Model keberlanjutan organisasi juga dapat dijadikan pedoman dalam strategi pengelolaan SDM. (Ong & Mahazan, 2020)

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang handal (Firmansyah, 2023). Sumber daya manusia tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

SDM juga diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam jabatan dan peran masing-masing. Selain itu, SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal dalam kemajuan organisasi (Anastasya & Frayudha, 2020). Peran Sumber Daya Manusia memiliki kepentingan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di era digital yang sedang berlangsung saat ini (Widyastuti, 2020).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya campur tangan/dukungan dari Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten maka tidak terciptanya suatu organisasi/instansi perusahaan yang baik.

Diera digital ini, gaya hidup manusia tidak dapat dipisahkan dari penggunaan berbagai perangkat elektronik. Era ini ditandai dengan ketergantungan manusia pada teknologi, internet, dan komputer dalam kehidupan sehari-hari (Savitri Astrid, 2019). Proses yang menggunakan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu

mengelola sistem administrasi layanan publik didalam pemerintahan secara lebih efektif disebut dengan *E-Government* (Dewangga et al., 2022).

Dalam era digital saat ini, instansi pemerintahan sangat membutuhkan adopsi *e-government*. Implementasi *e-government* akan menghasilkan pelayanan pemerintah yang transparan dan dapat secara rutin diperiksa, sehingga memungkinkan pertanggungjawaban yang lebih baik.

Salah satu program dari *e-government* adalah pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis elektronik atau dikenal dengan E-HRD. E-HRD (*Electronic Human Resource Development*) adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sebelum diperkenalkannya E-HRD, tugas-tugas terkait sumber daya manusia di suatu perusahaan umumnya dilakukan dengan cara tradisional, seperti pengolahan data karyawan secara manual, penyimpanan data karyawan secara fisik, pengarsipan data penting, serta pelatihan, workshop, dan seminar yang diadakan secara langsung dan tatap muka (Winarto, 2018).

Namun dengan berkembangnya internet dan aksesibilitas yang lebih luas terhadap teknologi, E-HRD kini hadir sebagai bentuk perkembangan dari teknologi informasi yang mampu memudahkan dan meringankan tugas dari para pegawai serta membantu ketertinggalan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari (Gholamreza et al., 2015). Dalam bidang kesehatan, penerapan E-HRD dapat dimanfaatkan untuk mengelola data karyawan, pelatihan, pengembangan karier, serta manajemen kinerja.

Kemajuan teknologi informasi dalam suatu organisasi membawa dampak positif, salah satunya adalah adanya sistem yang membantu dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dengan lebih efisien (Winarto, 2018). Penerapan E-HRD dapat memberikan efisiensi waktu dan biaya bagi organisasi (Kamuri, 2017). Selain itu, penerapan teknologi ini juga memberikan kemudahan dalam proses bisnis, peningkatan arus informasi dan kinerja organisasi, manajemen data yang terpusat, mengoptimalkan pengembangan dan produktivitas SDM serta meningkatkan kepuasan karyawan yang tentunya berdampak pada produktivitas karyawan (Kamuri, 2017).

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan merupakan salah satu Rumah Sakit Pemerintahan yang berada di provinsi Sumatera Selatan. RSUD Siti Fatimah merupakan Rumah Sakit terbesar di wilayah Palembang. RSUD Siti Fatimah memiliki visi yaitu “menjadi rumah sakit umum rujukan provinsi dan rumah sakit pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien dengan standar pelayanan kelas dunia”. Dalam proses mewujudkan visi RSUD Siti Fatimah Az-Zahra maka diperlukannya SDM yang berkompeten dan pembaharuan teknologi yang mampu menunjang segala aspek yang berkaitan dengan instansi Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Az-Zahra. Sebagai bentuk penerapan *e-government* di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra maka terbentuklah sistem e-hrd berupa SIMPEG.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu sistem/susunan dalam proses pengumpulan, pengelolaan, penganalisaan, penyajian data serta informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen

yang berhubungan dengan kepegawaian (Rahmawati, 2019). SIMPEG hadir guna untuk mempermudah para pegawai untuk tidak berulang kali mengumpulkan berkas-berkas berupa hardfile karena data/berkas yang diperlukan sudah tersimpan di database sehingga hanya tinggal digunakan saja.

Karena, sering kali terjadi para pegawai salah menaruh lampiran berkas/data milik pegawai lainnya sehingga proses administrasi menjadi terhambat sehingga menjadi tidak efektif. Penggunaan SIMPEG pada saat ini diharapkan dapat memiliki dampak positif pada pelayanan administrasi kepegawaian dengan memberikan kemudahan dalam mengakses data karyawan. Harapannya, pelaksanaan administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan baik, efisien, dan tanpa hambatan.

Namun dengan begitu dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di RSUD masih ditemui berbagai permasalahan, diantaranya terdapat kendala dalam proses update data kepegawaian dimana sering dijumpai pegawai terlambat dalam update data diri, selain itu terdapat kendala teknis seperti jaringan yang digunakan serta perangkat komputer yang kurang memadai serta permasalahan ada pada SDM yang masih kurang berkompeten dalam menggunakan aplikasi yang disediakan. (Hasil wawancara dengan bapak Ganda pada tanggal 4 Mei 2023).

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat adanya kekurangan yang terdapat dalam pegawai baik itu dari faktor kelalaian atau kendala lainnya. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kesiapan dari Tenaga Kesehatan RSUD dalam menggunakan SIMPEG karna apabila dibiarkan maka akan berdampak pada proses administrasi para pegawai.

Menurut (Totolo Angelina, 2005) Penerapan sistem e-hrd sebagai bentuk perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) membutuhkan tingkat kesiapan yang memadai, karena banyak hal baru yang harus dipelajari dan banyak perubahan/penyesuaian yang harus dilakukan. Sementara, perubahan dan penyesuaian seringkali menghilangkan kenyamanan bagi pengguna dan seringkali pengguna (user) mengalami kesulitan ketika mempelajarinya. Menurut (Sheu & Kim, 2009).

Kesuksesan dari penerapan maupun pengembangan teknologi baru terutama pada senunah organisasi/institusi sangat ditentukan oleh faktor kesiapan brainware (Sumber Daya Manusia). Sebelum diterapkan, sebuah teknologi baru perlu diketahui dahulu tingkat penerimaan pengguna teknologi baru dengan cara menganalisis faktor penerimaannya. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan pengguna dalam teknologi ialah *Technology Readiness Index* (TRI) yang dikembangkan oleh (Parasuraman, 2000).

Technology Readiness Index (TRI) merupakan metode untuk mengukur kesiapan pengguna untuk menerima dan menggunakan teknologi tersebut demi mencapai tujuan dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan (Astuti et al., 2023). Metode ini dipilih karena mampu mengelompokkan pengguna berdasarkan keyakinan positif dan negative terhadap teknologi yang lebih kompleks. TRI mampu mengidentifikasi kelompok-kelompok pengguna yang memiliki rasa ketidaknyamanan dan ketidakamanan karena TRI memiliki empat variabel kepribadian yaitu *Optimism*, *Inovative*, *Discomfort*, and *Insecurity*. Dalam teori ini hanya membahas terkait variabel kepribadian tanpa melibatkan faktor demografinya.

Dalam *Theory Of Acceptance And Use Of Technology* (UTAUT), penerimaan teknologi melibatkan empat variabel pendukung diantaranya Jenis Kelamin (*Gender*), Umur (*Age*), Pengalaman (*Experience*) dan Kesukarelawan Pengguna (*Volunteers Use*) (Venkatesh et al., 2003). Pada penelitian Alfin Nur, dkk (2019) dengan pendekatan model UTAUT yang mengkaji terkait faktor yang dapat berpengaruh terhadap penerimaan pengguna sistem informasi SIM online, memperoleh hasil bahwa variabel *gender, age dan experience* memiliki efek terhadap seluruh hubungan variabel yang digunakan.

Selanjutnya pada penelitian (Darmawan et al., 2019) dengan melakukan analisis penerimaan pengguna aplikasi layanan perizinan terpadu menggunakan pendekatan UTAUT, penulis memasukan variabel *gender, age dan experiences* dengan hasil ketiga variabel *gender, age dan experiences* tidak mempengaruhi seluruh hubungan variabel yang ada.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Candra Prabowo et al., 2014) dengan judul Analisa Kesiapan Individu Dalam Mengadopsi SIMPEG Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Wonosobo diperoleh hasil bahwa kesiapan individu dalam penerapan simpeg dipengaruhi secara signifikan oleh sikap optimis, kemauan untuk berinovasi, keyakinan individu untuk bekerja dalam situasi, kondisi dan pekerjaan yang beragam.

Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Noprianto et al., 2017) dengan judul Evaluasi Kesiapan Pengguna Dalam Adopsi Sistem Informasi Manajemen SEIP menggunakan Metode Technology Readiness Index diperoleh hasil

penelitian menunjukkan dua dimensi yaitu optimism dan innovativeness berpengaruh secara signifikan terhadap variabel TR. Sedangkan dua dimensi lain yaitu discomfort dan insecurity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel TR.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan ini dengan menggunakan pendekatan Technology Readiness Index yang dikembangkan oleh (Parasuraman, 2000) karena ingin mengkaji seberapa jauh tingkat kesiapan dari pegawai dalam menggunakan e-hrd, sesuai dengan permasalahan diatas. Maka judul proposal skripsi ini adalah **“Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti dengan ini merumuskan masalah sebagai dasar pemikiran yang akan dilakukan untuk menjadi landasan pembahasan dalam penulisan skripsi ini yaitu : **“Faktor- faktor yang mempengaruhi Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG)?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan skripsi ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui faktor-faktor kesiapan tenaga kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Agar dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Memberikan penambah wawasan serta pengalaman dimasa depan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Universitas Bina Darma Palembang.

3. Bagi Penelitian Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama nantinya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga hanya sebatas untuk Mengetahui Tingkat Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG).

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini yaitu untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah serta mempermudah pemahaman tentang masalah-masalah yang disajikan dalam skripsi ini, maka sistematika penulisan ini akan dibagi dalam lima bab yang mana sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang landasan teori terkait *theory readiness index*, *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* , penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, populasi, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, hasil dari responden dan hasil pembahasan mengenai tingkat kesiapan tenaga kesehatan dalam menggunakan e-hrd.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.