
**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENI PEGAWAI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM
ELECTRONIC MEDICAL RECORD DI UNIT ICU B RS BHAYANGKARA TK.I PUSDOKKES POLRI
JAKARTA**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE TRAINING AND COMPETENCE ON THE IMPLEMENTATION OF THE
ELECTRONIC MEDICAL RECORD SYSTEM IN ICU B UNIT AT BHAYANGKARA TK. I PUSDOKKES
POLRI HOSPITAL, JAKARTA**

Siti Nurmala¹, Asim², Nurminingsih³, Budi Nurdian⁴

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia

Email : sitinurmala100898@gmail.com, acim_madu1@yahoo.com, nings@urindo.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai terhadap Implementasi Sistem *Electronic Medical Record* (EMR) pada Unit ICU B RS Bhayangkara Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (sensus) yang dianalisis menggunakan SEM. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden. Hasil dari penelitian ini Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi Sistem, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi Sistem. RS Bhayangkara Tk.I Puskokkes Polri dapat melakukan peningkatan pengetahuan EMR dan keterampilan komputer kepada seluruh pegawai baik medis maupun non medis melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Sistem EMR

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of employee training and competency on the implementation of the *Electronic Medical Record* (EMR) system in ICU B Unit Bhayangkara Hospital, Jakarta. This research uses quantitative methods with the technique taken, namely saturated sampling (census) which is analyzed using SEM. The number of samples in this study was 50 respondents. The results of this research: Training has a positive and significant effect on System Implementation; Training has a positive and significant effect on Competency and Competency has a positive and significant effect on System Implementation. Bhayangkara Hospital Tk.I Puskokkes Polri can improve EMR knowledge and computer skills for all employees, both medical and non-medical, through training to increase the competency of each employee.

Keywords: Training, Competency, EMR System

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi dan informasi begitu pesat. Informasi dapat dengan mudah dan cepat diakses melalui internet. Kemajuan teknologi dan informasi membawa perubahan diberbagai bidang, salah satunya perkembangan teknologi digital dibidang kesehatan. Fasilitas kesehatan (FASKES) diharapkan mampu memenuhi apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh konsumen dalam hal ini pasien dan keluarganya untuk menggunakan teknologi sebagai sistem pendukung dalam pelayanan kesehatan.

Perkembangan teknologi digital dibidang kesehatan dapat memudahkan pasien untuk mendapatkan pelayanan yang cepat dan tanggap sehingga pasien ataupun keluarganya merasa puas dengan kemudahan yang disediakan oleh FASKES, begitupun yang diharapkan oleh pegawai medis maupun non medis, yaitu mengaharapkan sistem yang memudahkan dalam mendukung kegiatan operasionalnya ketika bekerja.

Pemerintah melalui Peraturan Menteri Kesehatan 24/2022 mewajibkan seluruh fasilitas kesehatan untuk menyelenggarakan rekam medis elektronik paling lambat 31 Desember 2023. Dilansir dari persi.or.id, (2023), Survei yang dilakukan oleh Persatuan Rumah Sakit Indonesia (PERSI) pada bulan Oktober 2023, sebanyak 1.095 Rumah Sakit belum menerapkan *Electronic Medical Record* (EMR), 864 Rumah Sakit menerapkan sebagian atau minimal 3 pelayanan dari total 6 pelayanan yaitu pendaftaran, rawat jalan, rawat inap, laboratorium, radiologi dan farmasi, serta sebanyak 489 Rumah Sakit sudah menerapkan EMR sepenuhnya di 6 jenis pelayanan.

Menurut Rizky, (2020) *Elektronik Medical Record* (EMR) atau rekam medis elektronik adalah tempat penyimpanan data medis yang terkomputerisasi yang terdiri dari temuan pasien, informasi fisiologis, informasi identifikasi, dan demografis, obat-obatan, diagnosis, perintah, dll. Menurut Garets dalam Cahyawan & Mahyuni, (2022) manfaat dasar terkait penggunaan EMR adalah dapat dengan mudah mengakses data dari beberapa tempat dan unit pelayanan kesehatan, meningkatkan pengawasan dan pemantauan kesehatan pasien, dan mengurangi terjadinya kesalahan tindakan medis.

Namun dalam penerapannya terdapat gangguan sinyal yang sering terjadi sehingga data yang sudah diketik tidak bisa tersimpan. Masalah ini juga ditemukan pada penelitian Putra dalam Delvita & Mulyanti, (2023) yang menyebutkan adanya beberapa data yang tidak tersimpan dengan baik.

Sumber daya manusia yang terampil terampil dan kompeten memiliki peran penting dalam mengoperasikan sistem *Electronic Medical Record*. Di era kemajuan teknologi ini sumber daya

manusia harus terus mengembangkan kemampuannya agar bisa menyesuaikan dengan perubahan teknologi yang ada. Tenaga kerja yang terlatih dan kompeten dalam menghadapi kemajuan teknologi dibidang kesehatan dapat membantu memastikan penerapan *Electronic Medical Record* berjalan sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan.

Menurut Gunawan, (2023) implementasi sistem informasi kesehatan memerlukan sumber daya yang cukup untuk, membangun, mengoperasikan, dan memelihara sistem. Dengan adanya transisi dari sistem manual menjadi elektronik, maka dibutuhkan pelatihan yang efektif untuk tenaga medis maupun non medis dan kompetensi pegawai yang kompeten dalam mengoperasikan sistem EMR.

Banyaknya fitur-fitur EMR yang ada di aplikasi, membuat beberapa pegawai kurang paham tentang fitur-fitur yang ada di aplikasi. Berdasarkan penelitian Rumah *et al.*, (2022) pelatihan terhadap pengguna sangat diperlukan agar pengguna dapat memahami penggunaan EMR dengan benar dan pelatihan terhadap pengguna juga dapat menjawab permasalahan jika EMR terdapat kendala yang bisa diatasi oleh pengguna.

Kondisi demikian menjadi tantangan bagi fasilitas kesehatan dalam menghadapi era digitalisasi, salah satunya Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Puskokess Polri atau yang lebih dikenal dengan RS Polri Kramat Jati. Keterampilan dan pengetahuan pegawai yang memadai dalam penggunaan EMR diperlukan untuk mencegah kesalahan dokumentasi dan meningkatkan efesiensi dalam pelayanan.

Penerapan EMR di RS Bhayangkara Tk.I Puskokess Polri mulai disosialisasikan pada bulan Mei 2023 dengan dibuatnya sistem bernama Transmedik. Hingga saat ini divisi Transmedik terus mengembangkan aplikasi tersebut agar memudahkan pegawai dalam kegiatan operasionalnya. Namun dalam perkembangan sistemnya, divisi Transmedik kurang menginformasikan jika ada pembaharuan di dalam fitur-fitur yang ada pada aplikasi.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Implementasi Sistem *Electronic Medical Record* di Unit ICU B RS Bhayangkara TK.I Puskokess Polri Jakarta”**.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan rangkaian pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian,

konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (Simamora dalam Nurhidayah, 2020). Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki pemahaman berbagai keterampilan pelaksanaan kerja tertentu, sebagai bagian dari proses sumber daya manusia (Hani Handoko dalam Nurhidayah, 2020). Pelatihan adalah suatu proses dimana pegawai baru ataupun lama diberikan informasi mengenai keterampilan dasar yang harus dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Nurhidayah, 2020).

Tujuan pelatihan menurut Carrell & Kuzmits dalam Sulistiani (2022) tujuan utama pelatihan:

- 1) Untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan perubahan teknologi yang ada pada masa kini.
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar menjadi mahir dan memiliki pengalaman yang luas dibidang kerjanya.
- 3) Untuk membantu hambatan operasional.
- 4) Untuk menyiapkan pegawai dalam peningkatan kemampuan.
- 5) Untuk adaptasi pegawai agar lebih mengenal institusinya

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Masyar, (2015) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

- 1) Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan dan peraturan dari Menteri Kesehatan terkait kemajuan teknologi di bidang kesehatan, maka RS Bhayangkara Tk.I Puskor Polri perlu mengadakan pelatihan Sistem *Eletronic Medical Record* (EMR) untuk kelancaran kegiatan operasional.
- 2) Tujuan Pelatihan
Tujuan Pelatihan *Eletronic Medical Record* (EMR) nyata dan dapat diukur, oleh karena itu untuk meningkatkan keterampilan kerja agar pegawai mampu mencapai kinerja yang efektif.
- 3) Materi Pelatihan
Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan sistem EMR, format aplikasi, cara mengoperasikan aplikasi Transmedik.
- 4) Metode Pelatihan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan simulasi, dimana metode ini mempraktekan secara langsung seperti situasi kerja yang sebenarnya dan pelatihan yang dipimpin oleh instruktur dimana divisi Transmedik menyajikan komponen visual kepada peserta pelatihan melalui zoom.
- 5) Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan yaitu Dokter, Perawat, Apoteker, Staff Radiologi dan staff Administrasi serta pegawai lainnya yang mendapatkan Surat Perintah (SPRIN).

Berdasarkan teori dari para ahli diatas yang dimaksud pelatihan EMR adalah kegiatan mempelajari Sistem *Electronic Medical Record* (EMR) untuk meningkatkan keterampilan pegawai di Unit ICU B RS Bhayangkara TK.I Puskokkes Polri untuk kelancaran kegiatan layanan yang diukur berdasarkan jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode palatihan dan kualifikasi peserta.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo dalam Wahyuni, 2022). Kompetensi adalah karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Setiarlan *et al.*, 2021). Kompetensi adalah sebuah kepribadian dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu durasi tertentu (Moehriono dalam Lestari, 2021).

Manfaat kompetensi menurut Tannadi dalam Sutirno, (2019) ada tiga manfaat dalam kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja
Kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan benar pengetahuan serta keahlian apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.
- 2) Merekrut pegawai yang handal
Apabila telah ditentukan berhasil terhadap kemampuan apa saja yang diperlukan dalam suatu tempat tertentu, maka dapat dengan mudah untuk dijadikan syarat dasar dalam rekrutmen pegawai baru.
- 3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan
Mengklasifikasikan kompetensi pekerjaan yang tepat juga dapat dipakai sebagai tolak

ukur kemampuan seseorang.

Indikator kompetensi Menurut Gordon dalam Sutirno, (2019) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1 Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan adalah kesadaran pribadi orang dalam bidang intelektual. Contohnya pegawai mengetahui fitur-fitur disistem Trasmidik.
- 2 Pemahaman (*Understanding*)
Pemahaman adalah pribadi seseorang yang memiliki kedalaman intelektual. Yang mana dalam setiap pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan juga mampu menghasilkan sesuatu. Contohnya pegawai memahami tentang fungsi dari fitur-fitur yang ada dalam aplikasi Transmedik.
- 3 Kemampuan (*Skill*)
Kemampuan adalah suatu yang dimiliki oleh setiap pribadi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Pada kondisi ini pegawai harus mampu beradaptasi dan mengoperasikan sistem baru yang telah diterapkan yaitu dari sistem manual ke digital.
- 4 Nilai (*Value*)
Nilai adalah ukuran perilaku yang dipercayai telah menyatu dalam setiap pribadi seseorang. Misalnya perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran dan ketepatan.
- 5 Sikap (*Attitude*)
Sikap adalah perasaan atau rasa senang, suka dan tidak suka atau reaksi setiap individu terhadap suatu stimulasi yang datang dari luar. Misalnya perasaan terhadap perubahan kebijakan dari manual menjadi sistem elektronik.
- 6 Minat (*Interest*)
Minat adalah kecondongan setiap pribadi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya melakukan suatu kegiatan kegiatan kerja.

Berdasarkan teori dari para ahli diatas yang dimaksud dengan kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai di unit ICU B RS Bhayangkara Tk.I Puskor Polri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diukur berdasarkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan nilai.

Implementasi Sistem *Electronic Medical Record* (EMR)

Menurut Syahidin & Trioktafiani dalam Dianti, (2017) *Electronic medical Record* (EMR) atau

rekam medis elektronik merupakan catatan yang berisi data pasien seumur hidup dalam bentuk elektronik tentang informasi kesehatan seseorang yang ditulis oleh satu atau lebih petugas kesehatan secara terintegrasi dalam setiap kali pertemuan antara petugas kesehatan dan pasien. Rekam medis elektronik adalah menggunakan alat teknologi informasi dalam menyimpan, mengolah, dan mengakses informasi yang tersimpan dalam database yang berisi berbagai data medis pasien (Alfauzain *et al.*, 2023). Menurut Rizky, (2020) *Elektronik Medical Record* (EMR) atau rekam medis elektronik adalah tempat penyimpanan data kesehatan yang terkomputerisasi yang terdiri dari temuan pasien, informasi fisiologis, informasi identifikasi, dan demografis, obat-obatan, diagnosis, perintah, dan lainnya.

Adapun manfaat sistem *Electronic Medical Record* (EMR) adalah untuk meningkatkan pelayanan dan kesembuhan pasien, efisiensi serta meningkatkan aturan biaya, penagihan, menyediakan dokumen riwayat pasien dengan baik, mengurangi hilangnya arsip, data, dan kesalahan medis (Kukafka *et al* dalam Bidin , 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi electronic medical record adalah kualitas informasi, harapan kinerja, sikap petugas dan fasilitas yang digunakan (Andriana dalam Indahningrum & Jayanti, 2020).

Menurut Ismandani *et al.*, (2023) implementasi rekam medis elektronik akan diukur melalui 7 dimensi yaitu:

1. *Content* (Materi)

Aspek *content* mengukur kepuasan pengguna ditinjau dari isi sistem. Pada aplikasi Transmedik isi yang ada didalam sistem cukup banyak, pegawai diharapkan mengetahui fungsi fitur-fitur yang ada di dalam aplikasi Transmedik.

2. *Accuracy* (Keakuratan)

Dimensi *accuracy* (keakuratan) dalam hal ini mengukur dari sisi keakuratan data ketika sistem menerima input kemudian mengolahnya menjadi informasi. Ketika Pengguna aplikasi Transmedik menginput data ke dalam sistem diharapkan informasi yang diketik sesuai dengan keadaan dilapangan.

3. *Format*

Dalam dimensi format dimungkinkan karena sistem EMR menampilkan informasi yang sangat jelas dan rinci, tampilan antar muka (interface) sistem sangat menarik dan komposisi warna dalam sistem EMR tidak melelahkan mata.

4. *Easy to use* (Kemudahan)

Pada dasarnya *easy to use* merupakan aspek untuk mengukur dari sisi kemudahan pengguna atau user *friendly* dalam menggunakan sistem seperti proses input data, mengolah data dan mencari informasi yang dibutuhkan.

5. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Salah satu mutu rekam medis dapat dilihat dari ketepatan waktu (*timeliness*), artinya sistem yang tepat waktu dapat dikategorikan sebagai sistem yang *real-time*, yang berarti setiap permintaan atau input yang dilakukan oleh pengguna akan langsung diproses dan output akan ditampilkan secara tepat tanpa harus menunggu lama.

6. *Security* (Keamanan)

Merupakan komponen rekam medis elektronik yang baik adalah keamanan (*security*), yang berarti bahwa rekam medis elektronik hanya bisa diakses oleh dokter atau pengguna yang memiliki username dan password. *Speed Of Response* (Kecepatan Respon)

Kecepatan respon yang dimaksud meliputi kecepatan dalam akses halaman-halaman atau fitur yang dibutuhkan.

Berdasarkan teori dari ahli-ahli diatas yang dimaksud dengan Implementasi Sistem *Electronic Medical Record* (EMR) adalah penerapan sistem pendokumentasian berbasis komputer yang dioperasikan oleh pegawai di Unit ICU B RS Bhayangkara TK.I Puskokkes Polri yang diukur berdasarkan materi, keakuratan, format, kemudahan, ketepatan waktu dan kecepatan respon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (*sensus*) yang dianalisis menggunakan SEM. Penelitian ini dilakukan di RS Bhayangkara TK.I Puskokkes Polri Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di unit ICU B RS Bhayangkara Tk.I Puskokkes Polri. Menurut Arikunto dalam Sari *et al.*, (2023) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Pada penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada pada unit ICU B RS Bhayangkara TK.I Puskokkes Polri yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik *sensus* (*sampling jenuh*).

Pengumpulan diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data dan

pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software partial least square (PLS). Adapun tahap-tahap pengujiannya outer dan inner model meliputi uji Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, *Average Variance Extracted* (AVE), *Crombach Alpha*, *R-square* dan *path koefisien*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Pelatihan dan Kompetensi serta 1 variabel dependent yaitu implementasi sistem EMR.

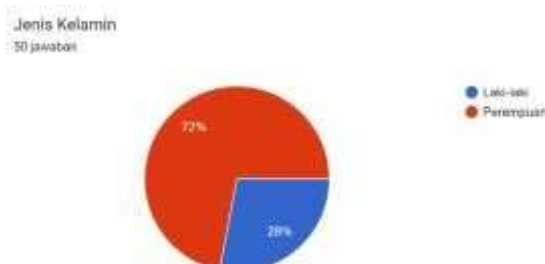
Profil Responden

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Data Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	36	72,0	72,0	72,0
Laki-laki	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 20,2024



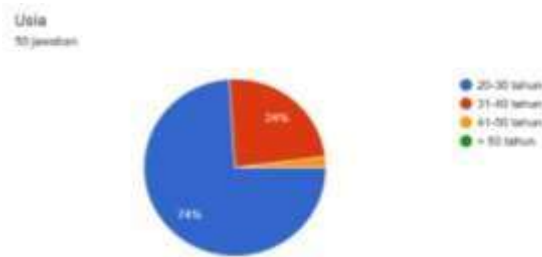
Berdasarkan di atas hasil penelitian terhadap 50 orang responden diketahui mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 36 responden dengan presentase 72%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden dengan presentase adalah 28%.

2) Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Data Deskriptif Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	37	74,0	74,0	74,0
31-40 tahun	12	24,0	24,0	98,0
41-50 tahun	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 20,2024



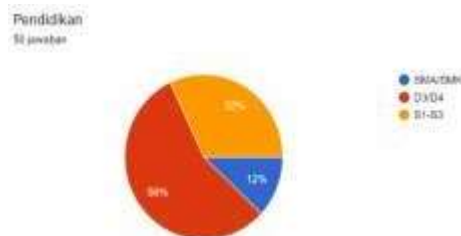
Hasil yang didapatkan pegawai yang bekerja di Unit ICU B mayoritas berusia 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 37 responden dengan presentase 74%, responden yang berusia 21-40 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 24%, dan responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 2%.

3) Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3
Data Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	12,0	12,0	12,0
	D3/D4	28	56,0	56,0	68,0
	S1-S3	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 20,2024



Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden diketahui sebanyak 6 responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 12%, sebanyak 28 responden memiliki pendidikan terakhir D3/D4 dengan presentase 56% dan sebanyak 16 responden memiliki pendidikan terakhir S1-S3 dengan presentase 32%.

4) Berdasarkan Pendidikan

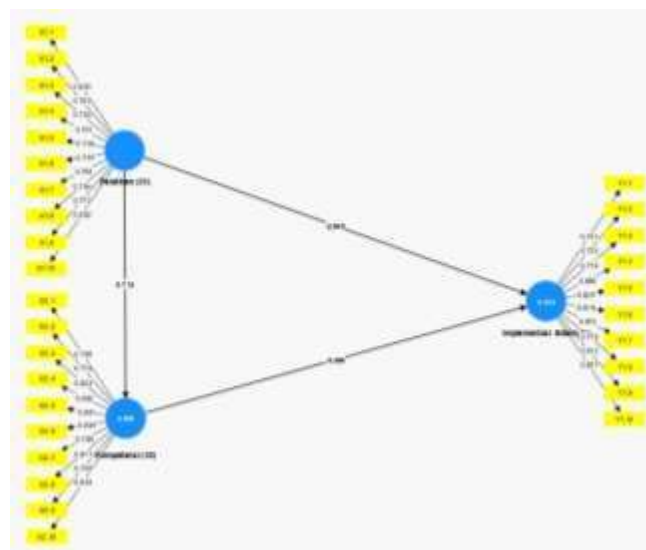
Tabel 5.4
Data Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	3	6,0	6,0	6,0
	6-10 tahun	40	80,0	80,0	86,0
	11-15 tahun	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 20,2024

Data berikut diketahui lamanya bekerja responden mayoritas 6-10 tahun sebanyak 39 responden dengan presentase 78%, untuk lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 6%, untuk lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 14%, untuk lama bekerja >15 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 2%.

Outner Model



1) Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju, Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.2 Result Outer Loading		
Variabel	Indikator	Outer Loading
Pelatihan (X1)	X1.1	0.823
	X1.2	0.793
	X1.3	0.753
	X1.4	0.751
	X1.5	0.743
	X1.6	0.781
	X1.7	0.754
	X1.8	0.754
	X1.9	0.772
	X1.10	0.822
Kompetensi (X2)	X2.1	0.765
	X2.2	0.778
	X2.3	0.823
	X2.4	0.862
	X2.5	0.861
	X2.6	0.894
	X2.7	0.788
	X2.8	0.817
	X2.9	0.730
	X2.10	0.824
Implementasi Sistem (Y)	Y1.1	0.741
	Y1.2	0.720
	Y1.3	0.779
	Y1.4	0.868
	Y1.5	0.830
	Y1.6	0.818
	Y1.7	0.874
	Y1.8	0.776
	Y1.9	0.812
	Y1.10	0.827

Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu 0,50. Nilai paling kecil adalah 0,720 untuk indikator Y1.2 Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *valid* atau telah memenuhi *convergent validity*.

Indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 5.6
Cross Loading

	Pelatihan (X1)	Kompetensi (X2)	Implementasi Sistem (Y)
X1.1	0.823	0.549	0.526
X1.2	0.852	0.529	0.546
X1.3	0.753	0.451	0.445
X1.4	0.731	0.575	0.604
X1.5	0.743	0.479	0.467
X1.6	0.781	0.489	0.508
X1.7	0.754	0.647	0.573
X1.8	0.754	0.533	0.559
X1.9	0.772	0.581	0.635
X1.10	0.852	0.549	0.526
X2.1	0.432	0.765	0.357
X2.2	0.447	0.778	0.479
X2.3	0.614	0.823	0.467
X2.4	0.549	0.862	0.492
X2.5	0.702	0.861	0.552
X2.6	0.636	0.894	0.544
X2.7	0.590	0.788	0.444
X2.8	0.635	0.817	0.518
X2.9	0.550	0.730	0.399
X2.10	0.578	0.824	0.541
Y1.1	0.442	0.532	0.741
Y1.2	0.634	0.458	0.720
Y1.3	0.515	0.488	0.779
Y1.4	0.608	0.568	0.868
Y1.5	0.531	0.452	0.830
Y1.6	0.608	0.529	0.818
Y1.7	0.566	0.453	0.874
Y1.8	0.529	0.341	0.776
Y1.9	0.565	0.514	0.812
Y1.10	0.552	0.441	0.857

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator X1 (X1.1 sampai dengan X1.10) mempunyai *loading factor* kepada konstruk X1 lebih tinggi dari pada konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* X1.1 kepada X1 sebesar 0,823 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* X2 (0,549), dan Y (0,526).

Hal ini serupa juga pada indikator-indikator lainnya. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 5.7

Average Variance Extracted (AVE)	
Average Variance Extracted (AVE)	
X1	0.603

X2 0.665

Y 0.655

Tabel di atas memberikan nilai AVE diatas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,603 pada kosntruk X₁ (Pelatihan).

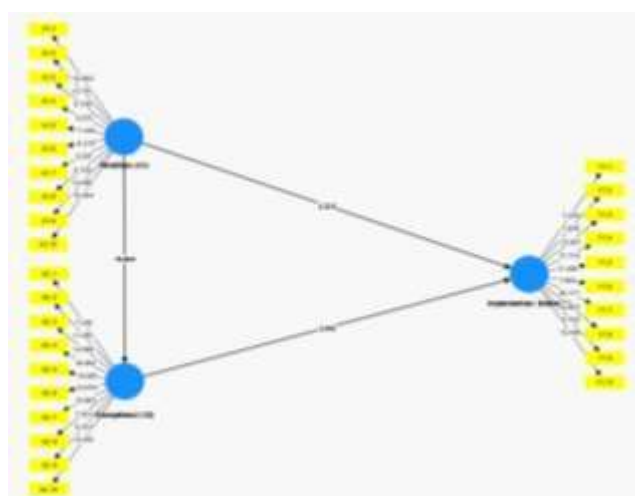
2) Uji Relibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite rebility* pada penelitian ini:

Tabel 5.8
Composite Realibily

Composite Reliability	
X1	0.938
X2	0.952
Y	0.950

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah diatas 0,7 yang menunjukan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discrriinant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesarInner Model



Berikut adalah nilai *R-square* pada konstruk:

Tabel 5.8

Enrollment in local colleges, 2005

College	New students	Graduating students	Change
<i>Undergraduate</i>			
Cedar University	110	103	+7
Elm College	223	214	+9
Maple Academy	197	120	+77
Pine College	134	121	+13
Oak Institute	202	210	-8
<i>Graduate</i>			
Cedar University	24	20	+4
Elm College	43	53	-10
Maple Academy	3	11	-8
Pine College	9	4	+5
Oak Institute	53	52	+1
Total	998	908	90

Source: Fictitious data, for illustration purposes only
 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8 Composite Realibily

	Cronbach's Alpha
X1	0.927
X2	0.944
Y	0.941

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,7 dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,7. Nilai terendah adalah sebesar 0.927 pada Variabel X₁ (Pelatihan). Sistem (Y)

Tabel di atas memberikan nilai 0,506 untuk konstruk Kompetensi yang berarti bahwa Implementasi sistem mampu menjelaskan varians kompetensi sebesar 50,6%. Nilai R juga terdapat pada 0,499 yang dipengaruhi oleh Pelatihan dan Kompetensi yaitu sebesar 49,9%. Pengujian

hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pembuktian Hipotesis 1: Pelatihan berpengaruh terhadap Implementasi Sistem

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dengan Implementasi Sistem (Y) adalah signifikan dengan T-statistic sebesar 2,235 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,395 yang menunjukkan hubungan antara Pelatihan (X_1) dengan Implementasi Sistem (Y) adalah positif, serta nilai p-value sebesar 0,013 ($<0,5$). Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Implementasi sistem (Y) diterima.

2. Pembuktian Hipotesis 2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dengan Kompetensi (X_2) adalah signifikan dengan T-statistic sebesar 15,886 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,794 yang menunjukkan hubungan antara Pelatihan (X_1) dengan Kompetensi (X_2) positif, serta nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,5$). Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kompetensi (X_2) diterima.

3. Pembuktian Hipotesis 3: Kompetensi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi (X_2) dengan Implementasi sistem (Y) adalah signifikan dengan T-statistic sebesar 2,042 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,416 yang menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X_2) dengan Implementasi sistem (Y) positif, serta nilai p-value sebesar 0,021 ($< 0,5$). Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Implementasi sistem (Y) diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Implementasi Sistem

Berdasarkan dari analisa data diatas hasil Hipotesa dari pengaruh Pelatihan terhadap Implementasi Sistem adalah positif dan signifikan. Semakin berkualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin mempengaruhi keberhasilan pada implementasi sistem EMR.

Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan sebuah langkah dan solusi yang dilakukan oleh rumah sakit untuk menjawab tuntutan pemerintah pada era digitalisasi dibidang kesehatan saat ini

sehingga proses implementasi sistem *electronic medical record* berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan.

Perlu adanya sosialisasi dan pembelajaran yang mendalam serta persiapan yang matang dalam menerapkan sistem *electronic medical record*.

Hal ini sesuai dengan penelitian Silvia, (2023) yang menyatakan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) ditunjukkan dengan mengikuti pelatihan tentang *Electronic Medical Record* (EMR), sehingga pegawai siap mengimplementasikan sistem EMR pada era digitalisasi dibidang kesehatan saat ini.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Berdasarkan dari analisa data diatas hasil Hipotesa dari pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi adalah positif dan signifikan. Semakin banyak pelatihan tentang EMR yang diberikan maka akan semakin mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai mengenai EMR.

Hal ini berarti bahwa pelatihan dalam proses implemetasi sistem ini dapat membantu pegawai untuk meningkatkan *skill* dan pemahaman tentang *Electronic Medical Record*.

Hal ini sesuai dengan teori Edison, (2010) yang menyatakan program pelatihan mampu meningkatkan kompetensi, sehingga pegawai mampu memahami tugas karena dibekali dengan pelatihan yang diberikan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Impelementasi Sistem

Berdasarkan analisa data diatas hasil Hipotesis dari Pengaruh Kompetensi Terhadap Implementasi Sistem adalah positif dan signifikan. Semakin tinggi kompetensi pegawai yang dimiliki maka akan semakin mempengaruhi keberhasilan pada implementasi sistem.

Hal ini berarti bahwa proses implementasi sistem dapat berjalan secara optimal jika SDM memiliki kompetensi yang kompeten pada sistem yang dijalankan. Selain itu penyediaan kelengkapan sistem juga dapat membantu SDM dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Okri dalam Silvia, (2023) yang menyatakan selain bergantung pada SDM, suatu sistem bergantung pada *hardware, software, database*, jaringan untuk melakukan *input*, pemrosesan, *output* penyimpanan dan aktivitas pengendalian yang mengubah sumber data menjadi

informasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Implementasi Sistem. Hal ini berarti Pelatihan yang diberikan sesuai dan berkualitas serta memiliki dampak yang nyata. Semakin berkualitas pelatihan yang diberikan, maka akan semakin mempengaruhi keberhasilan pada implementasi sistem EMR.
2. Hasil analisa data menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kompetensi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa program Pelatihan yang diberikan secara efektif meningkatkan kompetensi peserta. Melalui pelatihan, kompetensi yang dimiliki akan meningkat secara nyata, semakin banyak pelatihan yang diberikan untuk menambah *skill*, maka akan semakin mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Implementasi Sistem. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa Kompetensi mempunyai dampak yang nyata dan berarti dalam proses implementasi sistem. Dengan adanya Kompetensi pegawai yang semakin tinggi, maka akan semakin mempengaruhi keberhasilan pada implementasi sistem EMR.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator materi pelatihan (X1.4) dalam variabel Pelatihan mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukan bahwa RS Bhayangkara hendaknya dalam menyiapkan materi pelatihan harus lebih lengkap dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada, mulai dari konsep dasar hingga hasil akhir materi yang diberikan harus berkesinambungan.

Untuk mendapatkan umpan balik terkait materi pelatihan yang telah diberikan RS Bhayangkara bisa melakukan survei atau wawancara dengan peserta yang telah mengikuti pelatihan.

- a. Secara umum hendaknya dalam menyusun materi pelatihan, RS Bhayangkara lebih memperhatikan sisi kebutuhan dan melihat kondisi dilapangan. RS Bhayangkara dapat melakukan

peningkatan pengetahuan EMR dan keterampilan komputer kepada seluruh tenaga medis maupun non medis melalui pelatihan sehingga pendokumentasian dapat berjalan dengan lebih baik.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kompetensi
 - a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator Nilai (X2.9) dalam variabel Kompetensi mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa RS Bhayangkara hendaknya memonitoring pegawai untuk lebih menekankan pada ketepatan dalam menginput data sesuai dengan apa yang dikerjakan dan selalu mengingatkan untuk segera menginput apa yang telah dikerjakan sehingga tidak ada data yang terlewat diinput.
 - b. Secara umum hendaknya RS Bhayangkara melakukan evaluasi rutin terhadap kompetensi pegawai yang telah mengikuti pelatihan, hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki dan memastikan peningkatan yang berkelanjutan dan menyediakan akses sumber seperti kursus online atau seminar sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kemampuannya.
3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap Impelementasi Sistem
 - a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator Keakuratan (Y1.2) dalam variabel Implementasi Sistem mendapat nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa RS Bhayangkara hendaknya dalam menjaga dan meningkatkan kualitas sistem lebih memperhatikan lagi hasil *output* yang dihasilkan sistem serta meningkatkan kecepatan sistem sehingga pengguna dalam menerapkan implementasi sistem tetap terjaga baik.
 - b. Secara umum hendaknya RS Bhayangkara penting untuk memonitor dan evaluasi terhadap implementasi sistem untuk mengidentifikasi faktor-faktor
 - c. yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi serta terus menyempurnakan sistem yang ada agar implementasi sistem bisa berjalan lebih baik lagi dan semua pihak harus konsisten dengan melakukan penegakan disiplin dalam pendokumentasian pada sistem EMR.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin.persi. (2023). *Lebih Dari 300 RS Ikuti Webinar Outlook Kebijakan Transformasi Digital RS*
- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan ,. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682–693. <https://j-innovative.org/index.php/Innovativ>e0APenelitian
- Alfauzain, A., Wadisman, C., Fransdika, A., & Syahputra, R. (2023). Perancangan Sistem Informasi

- Pengarsipan Rekam Medis Rawat Jalan Secara Elektronik Untuk Mendukung Pelaksanaan Retensi Di RSJ Prof HB Saanin Padang. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(2), 254–260.
<https://doi.org/10.31539/intecom.v5i2.5300>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33.
<https://doi.org/10.59422/global.v1i0>
- Arisandi, D. C. (2023). Teori Dan Pengembangan Hipotesis. *Teori Dan Pengembangan Hipotesis*, 2001, 1–21.
- Bidin A. (2017). *ANALISIS KESIAPAN PENERAPAN REKAM MEDIS ELEKTRONIK DI KARTINI HOSPITAL JAKARTA*. 4(1), 9–15.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Jenis-Jenis Limbah. *NBER Working Papers*, 2018, 89.
- Brand, P. S., Tribe, B., Love, B., & Fernandus, E. (2010). *PENGARUH SELF- EXPRESSIVE BRAND, BRAND TRIBE, BRAND LOVE TERHADAP diperkenalkan 2006*.
- Cahyawan, K. D., & Mahyuni, L. P. (2022). Penerapan Electronic Medical Record di Rumah Sakit: Sebuah Model Untuk Memahami Penerimaan Dokter Atas Teknologi Baru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 140–167.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v19i1.4606>
- Devi Delvita, & Dety Mulyanti. (2023). Analisis Proses Implementasi Sistem Informasi Menuju Emr di Rumah Sakit Citra Insani Palangka Raya. *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*, 1(1), 10–15.
<https://doi.org/10.59581/diagnosa-widyakarya.v1i1.155>
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)*. 1–23.
- Firman, A. A. (2022). Pengaruh Store Atmosphere Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Café Jatinangor House Di Cisitudo Dago. *Skripsi*, 85–112.
[http://repository.unpas.ac.id/61260/6/9.BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/61260/6/9.BAB%20III.pdf)
- Gunawan, A. (2023). Pengantar Sistem Informasi Kesehatan. In *PT. Literasi Nusantara Abadi Grup*.
- Ikawati, F. R. (2024). Efektivitas Penggunaan Rekam Medis Elektronik Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pasien di Rumah Sakit. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(3), 282–292.
<https://doi.org/10.38035/rrj.v6i3.819>
- Ikhsania, Z. (2015). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Pengaruh Implementasi Internal Marketing Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 1(2), 59–69.
- Indahningrum, R. putri, & lia dwi jayanti. (2020). *EVALUASI PELAKSANAAN ELECTRONIC MEDICAL RECORD DI RAWAT JALAN RSU QUEEN LATIFA YOGYAKARTA*. 2507(1), 1–9.
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Kommarudin. (1999). Metodologi Penelitian. *Journal Article*, 1–24.
http://repository.upi.edu/63287/3/S_AD_P_033273_Chapter3.pdf
- Lestari, S. E. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*

- Lubis, R., S. E. y. Siregar, dan D. S. (2022). Analisis Kompetensi Kepribadian Guru Matematika Kelas XI Di Sma Negeri 1 Andam Dewi. *Journal Mathematic Education*, 5(1), 96–103.
- MRizky, A. (2020). REKAM MEDIS.
In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Mutmainnah, M. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI KARYAWAN PEMASARAN PADA PT. HADJI KALLA= The Influence* <http://repository.unhas.ac.id/id/ep rint/26448/%0Ahttp://repository.unhas.ac.i d/id/eprint/26448/2/A012211079>
_tesis_16-03-2023 bab 1-2.pdf
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Nurhidayah, S. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Puspitaningrum, Y. P., & Efendi, D. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal,SIA, Dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 13(1).