

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian RSUD Pasar Rebo (SIKEPPO) dalam menunjang kinerja karyawan unit SDM di RSUD Pasar Rebo, dapat disimpulkan bahwa implementasi SIKEPPO ditinjau dari aspek *input*, dukungan kebijakan internal terhadap penggunaan SIKEPPO telah tersedia melalui Surat Keputusan Direktur RSUD Pasar Rebo Nomor 258 Tahun 2024. Namun, implementasi sistem belum didukung oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) penggunaan yang tertulis, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum adanya alokasi anggaran khusus untuk pengembangan dan pemeliharaan SIKEPPO. Kondisi tersebut menjadi kendala dalam penguatan tata kelola sistem secara berkelanjutan.

Pada aspek proses, penggunaan SIKEPPO di unit SDM sudah cukup baik dari segi kemudahan dan manfaat yang didapatkan. Sistem relatif mudah dipahami, dapat diakses secara fleksibel, serta dikembangkan secara adaptif berdasarkan kebutuhan pengguna. Meskipun demikian, proses penggunaan sistem masih menghadapi kendala teknis dan ketergantungan yang tinggi terhadap stabilitas sistem, yang berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan administrasi kepegawaian ketika terjadi gangguan. Dari aspek *output*, penggunaan SIKEPPO telah memberikan kontribusi dalam menunjang kinerja karyawan unit SDM, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan administrasi kepegawaian, mengurangi pekerjaan manual, mendukung kemandirian pegawai dalam menjalankan tugas serta pencapaian target kerja yang ditetapkan. Namun, kontribusi tersebut belum optimal karena masih dipengaruhi oleh keterbatasan pada aspek *input*.

Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi faktor pendukung berupa dukungan kebijakan internal rumah sakit, kemudahan penggunaan sistem, kesesuaian fitur SIKEPPO dengan kebutuhan administrasi SDM, serta koordinasi yang cukup baik antara unit SDM dan unit Data dan Teknologi Informasi. Adapun faktor

penghambat meliputi belum tersedianya SOP penggunaan sistem, keterbatasan jumlah SDM dalam implementasi sistem, tidak adanya anggaran khusus, serta belum tersedianya SOP monev. Berdasarkan faktor pendukung dan penghambat tersebut, penelitian ini merumuskan strategi perbaikan penggunaan SIKEPPO, yang meliputi penguatan regulasi melalui penyusunan SOP penggunaan sistem, peningkatan kapasitas dan jumlah pengelola sistem, penyediaan dukungan anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem, serta penyusunan SOP monev untuk menjaga keberlanjutan proses administrasi kepegawaian. Strategi ini diharapkan dapat mendukung optimalisasi penggunaan SIKEPPO secara lebih efektif dan berkelanjutan dalam menunjang kinerja karyawan unit SDM.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Rumah Sakit

- a. Melakukan penyusunan SOP penggunaan sistem, peningkatan kapasitas jumlah pengelola sistem, serta penyediaan dukungan anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem.
- b. Melakukan penyusunan SOP terkait monitoring dan evaluasi sistem agar evaluasi tidak hanya dilakukan ketika terjadi kendala, melainkan menjadi bagian dari proses pengawasan rutin terhadap penggunaan SIKEPPO.
- c. Melakukan penyempurnaan fitur SIKEPPO, terutama terkait kapasitas unggah file, sinkronisasi data cuti dan fitur rekrutmen.
- d. Memperkuat kegiatan sosialisasi ataupun pelatihan pengguna, guna meningkatkan kemampuan dan mengurangi kesalahan penggunaan.

V.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengembangkan penelitian terkait sistem informasi kepegawaian dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai keterkaitan penggunaan sistem dengan kinerja pegawai.
- b. Memperluas penelitian dengan melibatkan unit kerja lain atau melakukan studi perbandingan antar rumah sakit untuk memperoleh hasil yang lebih general dan representatif.