



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 8170- 8176

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi Manajemen Perubahan (Change Management) dalam Tahap Perencanaan SIMRS untuk Meminimalkan Resistensi Tenaga Medis

Defrika Muharani¹, Regi Faula Sari², Primacaeria Amri³, Budi Hartono⁴

¹⁻⁴Universitas Hang Tuah Pekanbaru

maharani.defrika@yahoo.co.id

Abstrak

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan salah satu strategi transformasi digital yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan pengelolaan data kesehatan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa resistensi tenaga medis dan tenaga kesehatan masih menjadi salah satu faktor utama yang menghambat keberhasilan implementasi SIMRS. Beberapa studi melaporkan bahwa sekitar 30–60% tenaga kesehatan menunjukkan berbagai bentuk resistensi pada tahap awal implementasi sistem informasi kesehatan, seperti penolakan penggunaan sistem, ketidakpatuhan terhadap prosedur baru, kecemasan terhadap perubahan alur kerja, serta rendahnya partisipasi dalam proses implementasi (Boonstra & Broekhuis, 2010; Ajami & Arab-Chadegani, 2013). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya strategi manajemen perubahan sejak tahap perencanaan SIMRS. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen perubahan dalam tahap perencanaan SIMRS melalui pendekatan literature review. Metode yang digunakan adalah narrative review terhadap jurnal nasional dan internasional yang dipublikasikan pada tahun 2016–2026 dengan sumber yang bersifat open access. Analisis difokuskan pada faktor penyebab resistensi tenaga medis, strategi manajemen perubahan, serta efektivitas implementasi SIMRS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resistensi tenaga medis muncul dalam bentuk resistensi individu, resistensi teknis, resistensi psikologis, resistensi organisasi, dan resistensi budaya kerja. Strategi yang efektif untuk mengatasi resistensi tersebut meliputi program pendidikan dan pelatihan (diklat), pendampingan pengguna, komunikasi perubahan yang intensif, keterlibatan pengguna sejak tahap perencanaan, serta penguatan kebijakan dan regulasi internal rumah sakit. Kesimpulannya, keberhasilan implementasi SIMRS tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh keberhasilan manajemen perubahan yang mampu mengelola resistensi SDM melalui kombinasi strategi diklat dan non-diklat secara komprehensif.

Kata Kunci: Change Management, SIMRS, Resistensi Tenaga Medis, Transformasi Digital, Sistem Informasi Rumah Sakit

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi digital di sektor pelayanan kesehatan, termasuk dalam pengelolaan rumah sakit melalui implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). SIMRS merupakan sistem terintegrasi yang digunakan untuk mendukung proses administrasi, pelayanan medis, pengelolaan data pasien, hingga pengambilan keputusan manajerial di rumah sakit (World Health Organization, 2021). Implementasi SIMRS dinilai mampu meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta akurasi pengelolaan informasi kesehatan (Handayani et al., 2021). Selain itu, penerapan SIMRS juga menjadi bagian penting dalam mendukung transformasi digital sistem kesehatan nasional.

Di Indonesia, penggunaan SIMRS terus mengalami perkembangan seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan kesehatan berbasis digital dan tuntutan regulasi pemerintah terkait digitalisasi rumah sakit (Kemenkes RI, 2022). Namun, implementasi SIMRS di berbagai rumah sakit masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada aspek kesiapan organisasi dan sumber daya manusia. Penelitian oleh Siregar et al. (2021) menunjukkan bahwa sebagian rumah sakit mengalami kendala dalam penerapan SIMRS akibat keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya pelatihan pengguna, serta rendahnya penerimaan tenaga medis terhadap perubahan sistem kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SIMRS tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa resistensi SDM merupakan salah satu penyebab utama kegagalan implementasi sistem informasi kesehatan di rumah sakit. Boonstra dan Broekhuis (2010) dalam tinjauan sistematisnya melaporkan bahwa sekitar 30-60% tenaga kesehatan menunjukkan berbagai bentuk resistensi

Strategi Manajemen Perubahan (Change Management) dalam Tahap Perencanaan SIMRS untuk Meminimalkan Resistensi Tenaga Medis

selama implementasi teknologi informasi kesehatan. Sementara itu, Ajami dan Arab-Chadegani (2013) menemukan bahwa lebih dari 50% tenaga medis mengalami kekhawatiran terhadap perubahan alur kerja, peningkatan beban administrasi, serta kehilangan kenyamanan kerja setelah penerapan sistem informasi baru. Di Indonesia, beberapa studi implementasi SIMRS juga menunjukkan bahwa rendahnya penerimaan pengguna, kurangnya keterlibatan tenaga medis, serta keterbatasan kompetensi digital masih menjadi hambatan utama dalam proses digitalisasi rumah sakit (Handayani et al., 2021; Putri et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa resistensi SDM merupakan fenomena yang cukup umum terjadi dan perlu dikelola sejak tahap perencanaan agar implementasi SIMRS dapat berjalan secara efektif.

Salah satu tantangan utama dalam implementasi SIMRS adalah munculnya resistensi tenaga medis terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital. Resistensi dapat terjadi karena tenaga medis merasa terbebani dengan perubahan alur pelayanan, peningkatan administrasi elektronik, serta kekhawatiran terhadap penurunan efektivitas pelayanan pasien (Gagnon et al., 2016). Selain itu, penelitian oleh Handayani et al. (2021) menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan tenaga medis dalam proses perencanaan sistem dapat menurunkan tingkat penerimaan terhadap SIMRS. Resistensi yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan rendahnya pemanfaatan sistem, penurunan produktivitas kerja, bahkan kegagalan implementasi SIMRS.

Dalam konteks organisasi, manajemen perubahan (change management) menjadi strategi penting untuk membantu organisasi menghadapi transformasi digital secara efektif. Menurut Kotter (2018), manajemen perubahan merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mempersiapkan individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan melalui komunikasi, pelibatan pengguna, pelatihan, dan penguatan budaya organisasi. Pada implementasi SIMRS, manajemen perubahan berperan penting dalam membangun kesiapan tenaga medis dan mengurangi resistensi terhadap penggunaan teknologi baru (Aqil et al., 2019). Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan perlu diterapkan sejak tahap perencanaan sistem agar proses implementasi dapat berjalan lebih efektif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan implementasi sistem informasi kesehatan. Penelitian oleh Nutley dan Reynolds (2018) menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan, pelatihan pengguna, dan dukungan manajemen memiliki pengaruh besar terhadap penerimaan sistem informasi kesehatan. Selain itu, penelitian oleh Pratama et al. (2023) menunjukkan bahwa pelibatan tenaga medis dalam tahap perencanaan SIMRS dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap sistem dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dengan demikian, pendekatan partisipatif menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan SIMRS.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas implementasi SIMRS, kajian mengenai strategi manajemen perubahan pada tahap perencanaan untuk meminimalkan resistensi tenaga medis masih relatif terbatas, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen perubahan dalam tahap perencanaan SIMRS melalui pendekatan literature review. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi rumah sakit dalam mengembangkan strategi implementasi SIMRS yang lebih efektif, partisipatif, dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk menganalisis strategi manajemen perubahan (change management) dalam tahap perencanaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) guna meminimalkan resistensi tenaga medis. Metode literature review dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi SIMRS berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Synder, 2019). Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi strategi manajemen perubahan yang efektif dalam mendukung transformasi digital pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Jenis literature review yang digunakan adalah narrative review dengan pendekatan sistematis, di mana proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur dilakukan secara terstruktur namun tetap memberikan fleksibilitas dalam interpretasi hasil penelitian (Paré et al., 2017). Pendekatan ini dipilih karena topik penelitian mencakup berbagai aspek multidisiplin, seperti sistem informasi kesehatan, manajemen organisasi, perilaku pengguna, dan transformasi digital pelayanan kesehatan.

Sumber data diperoleh dari jurnal nasional dan internasional yang terindeks dalam database seperti Scopus, PubMed, ScienceDirect, ProQuest, Google Scholar, serta portal jurnal nasional seperti SINTA dan Garuda.

Literatur yang digunakan dibatasi pada publikasi tahun 2016–2026 agar sesuai dengan perkembangan implementasi SIMRS dan transformasi digital kesehatan terkini. Selain itu, artikel yang dipilih diutamakan bersifat open access sehingga dapat diakses secara luas dan mendukung transparansi penelitian.

Proses pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci seperti *hospital management information system*, *SIMRS*, *change management*, *resistance to change*, *digital transformation*, *health information system*, dan *user acceptance*, yang dikombinasikan dengan operator Boolean seperti “AND” dan “OR”. Pencarian dilakukan secara bertahap untuk memperoleh artikel yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, dilakukan proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel yang membahas implementasi SIMRS atau sistem informasi kesehatan, (2) artikel yang membahas manajemen perubahan atau resistensi pengguna terhadap teknologi kesehatan, (3) artikel dengan metode kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods*, (4) artikel yang dipublikasikan pada tahun 2016–2026, serta (5) artikel yang tersedia dalam bentuk *full-text* dan *open access*. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian, artikel berupa editorial atau opini, serta artikel dengan metodologi penelitian yang tidak jelas.

Tahapan analisis dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, dilakukan identifikasi awal berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai relevansi artikel terhadap topik penelitian. Kedua, dilakukan proses *screening* untuk memilih artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Ketiga, artikel yang terpilih dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi faktor penyebab resistensi tenaga medis, strategi manajemen perubahan, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi SIMRS. Selanjutnya, hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama.

Tema yang dianalisis meliputi: (1) faktor penyebab resistensi tenaga medis terhadap SIMRS, (2) strategi komunikasi dalam manajemen perubahan, (3) pelibatan pengguna dalam tahap perencanaan sistem, (4) pelatihan dan pengembangan kompetensi pengguna, (5) dukungan manajemen rumah sakit, serta (6) pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi SIMRS. Pengelompokan tema dilakukan untuk mempermudah proses sintesis hasil penelitian dan memberikan gambaran yang sistematis mengenai strategi manajemen perubahan dalam implementasi SIMRS.

Untuk meningkatkan validitas penelitian, dilakukan *triangulasi sumber* dengan membandingkan hasil dari berbagai penelitian yang berbeda. Selain itu, dilakukan analisis kritis terhadap kesamaan, perbedaan, serta keterbatasan dari masing-masing penelitian yang dianalisis (Snyder, 2019). Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan karena bergantung pada literatur yang tersedia, pendekatan *literature review* tetap mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi manajemen perubahan dalam tahap perencanaan SIMRS untuk meminimalkan resistensi tenaga medis di rumah sakit.

3. Hasil dan Diskusi

a. Hasil

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa resistensi tenaga medis merupakan salah satu hambatan utama dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). Penelitian oleh Gagnon et al. (2016), Handayani et al. (2021), dan Siregar et al. (2021) menunjukkan bahwa tenaga medis sering mengalami resistensi akibat perubahan alur kerja, peningkatan penggunaan administrasi elektronik, serta kekhawatiran terhadap bertambahnya beban kerja. Selain itu, penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan umumnya muncul ketika individu merasa perubahan dapat mengurangi kenyamanan dan efektivitas kerja. Penelitian oleh Pratama et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan tenaga medis dalam tahap perencanaan sistem menyebabkan rendahnya tingkat penerimaan terhadap SIMRS. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manusia menjadi aspek penting dalam keberhasilan implementasi sistem informasi rumah sakit.

Komunikasi organisasi menjadi salah satu strategi utama dalam manajemen perubahan untuk meminimalkan resistensi tenaga medis. Penelitian oleh Aqil et al. (2019), Nutley dan Reynolds (2018), serta Kotter (2018) menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan dan berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman pengguna terhadap tujuan dan manfaat implementasi SIMRS. Selain itu, penelitian oleh Siregar et al. (2021) menunjukkan bahwa rumah sakit yang melakukan sosialisasi sistem secara bertahap cenderung memiliki tingkat penerimaan pengguna yang lebih baik. Penelitian oleh Handayani et al. (2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat meningkatkan ketidakpastian dan kekhawatiran tenaga medis terhadap perubahan sistem kerja. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi bagian penting dalam strategi manajemen perubahan.

Pelibatan tenaga medis dalam tahap perencanaan SIMRS juga menjadi faktor penting dalam mengurangi resistensi pengguna. Penelitian oleh Pratama et al. (2023), Nutley dan Reynolds (2018), serta Handayani et al. (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan pengguna dalam proses pengembangan sistem dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap SIMRS. Selain itu, tenaga medis yang dilibatkan sejak tahap awal cenderung lebih mudah menerima perubahan karena sistem yang dikembangkan dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan pelayanan medis. Penelitian oleh Gagnon et al. (2016) juga menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif mampu meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap sistem informasi kesehatan. Oleh karena itu, pelibatan tenaga medis menjadi strategi penting dalam tahap perencanaan SIMRS.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi pengguna menjadi strategi lain yang berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Penelitian oleh Lestari et al. (2022), Handayani et al. (2021), dan Siregar et al. (2021) menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan menyebabkan rendahnya kemampuan tenaga kesehatan dalam menggunakan sistem informasi berbasis digital. Selain itu, penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa ketidakmampuan pengguna dalam beradaptasi dengan teknologi baru dapat meningkatkan resistensi terhadap perubahan organisasi. Penelitian oleh Pratama et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan mampu meningkatkan penerimaan tenaga medis terhadap SIMRS. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas pengguna menjadi bagian penting dalam strategi manajemen perubahan.

Dukungan manajemen rumah sakit memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Penelitian oleh Kotter (2018), Nutley dan Reynolds (2018), serta Handayani et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan motivasi pengguna dalam menerima perubahan sistem. Selain itu, penelitian oleh Siregar et al. (2021) menunjukkan bahwa rumah sakit dengan dukungan manajemen yang kuat cenderung memiliki implementasi SIMRS yang lebih efektif. Dukungan manajemen dapat berupa penyediaan kebijakan, fasilitas teknologi, pelatihan pengguna, serta monitoring implementasi sistem secara berkala. Dengan adanya dukungan organisasi yang baik, proses perubahan dapat berjalan lebih terarah dan terkontrol.

Budaya organisasi juga memengaruhi keberhasilan implementasi SIMRS di rumah sakit. Penelitian oleh Aqil et al. (2019), Robbins dan Judge (2017), serta Nutley dan Reynolds (2018) menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi dan teknologi dapat meningkatkan penerimaan terhadap perubahan digital. Selain itu, penelitian oleh Pratama et al. (2023) menunjukkan bahwa rumah sakit yang memiliki budaya kolaboratif lebih mudah mengembangkan sistem informasi yang terintegrasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang rigid dan kurang adaptif dapat meningkatkan resistensi tenaga medis terhadap penggunaan SIMRS. Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja berbasis digital menjadi faktor penting dalam transformasi pelayanan kesehatan.

Selain faktor organisasi, kesiapan infrastruktur teknologi juga berpengaruh terhadap keberhasilan manajemen perubahan dalam implementasi SIMRS. Penelitian oleh Ghalavand et al. (2024), Kumar et al. (2021), dan Rajkumar (2024) menunjukkan bahwa keterbatasan perangkat keras, kualitas jaringan internet, dan integrasi sistem dapat memengaruhi kenyamanan pengguna dalam menggunakan SIMRS. Selain itu, penelitian oleh WHO (2021) menunjukkan bahwa kualitas teknologi yang rendah dapat meningkatkan ketidakpuasan pengguna dan memperbesar resistensi terhadap sistem baru. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan kesiapan infrastruktur teknologi sebelum implementasi SIMRS dilakukan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan manajemen perubahan yang dilakukan secara bertahap lebih efektif dalam mengurangi resistensi tenaga medis. Penelitian oleh Kotter (2018) menunjukkan bahwa perubahan organisasi yang dilakukan secara mendadak cenderung meningkatkan penolakan pengguna terhadap sistem baru. Selain itu, penelitian oleh Gagnon et al. (2016) menunjukkan bahwa implementasi sistem yang disertai pendampingan dan evaluasi berkala dapat meningkatkan proses adaptasi pengguna terhadap perubahan. Penelitian oleh Handayani et al. (2021) juga menunjukkan bahwa rumah sakit yang menerapkan implementasi SIMRS secara bertahap memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan implementasi secara langsung dalam skala besar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan memiliki peran penting dalam meminimalkan resistensi tenaga medis terhadap implementasi SIMRS. Faktor komunikasi, pelibatan pengguna, pelatihan, dukungan manajemen, budaya organisasi, serta kesiapan teknologi saling memengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menerapkan strategi manajemen perubahan yang partisipatif, terencana, dan berkelanjutan agar implementasi SIMRS dapat berjalan lebih efektif dan diterima oleh tenaga medis.

Selain manfaat yang diperoleh dari implementasi sistem digital, beberapa penelitian juga menunjukkan adanya berbagai bentuk resistensi SDM yang dapat memengaruhi efektivitas penerapan SIMRS. Resistensi tersebut meliputi resistensi individual berupa keengganan mempelajari sistem baru, resistensi psikologis akibat kecemasan terhadap perubahan alur kerja, resistensi teknis karena persepsi bahwa sistem sulit digunakan, resistensi organisasi akibat kurangnya dukungan manajemen, serta resistensi budaya kerja yang muncul karena kebiasaan menggunakan metode manual yang telah berlangsung lama (Boonstra & Broekhuis, 2010; Cresswell & Sheikh, 2017). Berbagai bentuk resistensi tersebut dapat memperlambat proses adaptasi pengguna dan menurunkan tingkat penerimaan terhadap SIMRS apabila tidak dikelola melalui strategi manajemen perubahan yang tepat.

b. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resistensi tenaga medis merupakan tantangan utama dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). Resistensi muncul karena perubahan alur kerja, peningkatan administrasi elektronik, serta kekhawatiran tenaga medis terhadap bertambahnya beban kerja (Gagnon et al., 2016; Handayani et al., 2021). Bentuk resistensi yang ditemukan dalam berbagai penelitian meliputi resistensi individual berupa keengganan mempelajari sistem baru, resistensi psikologis akibat kecemasan terhadap perubahan pola kerja, resistensi teknis karena persepsi bahwa sistem sulit digunakan, serta resistensi organisasi yang muncul akibat kurangnya dukungan dan komunikasi perubahan dari manajemen rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi SIMRS tidak hanya berkaitan dengan kesiapan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan (*change management*) menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi SIMRS di rumah sakit. Pendekatan perubahan yang tepat dapat membantu organisasi mengurangi penolakan dan meningkatkan penerimaan tenaga medis terhadap sistem baru.

Salah satu strategi penting dalam manajemen perubahan adalah komunikasi organisasi yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan dan berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman tenaga medis terhadap tujuan dan manfaat implementasi SIMRS (Aqil et al., 2019; Kotter, 2018). Kurangnya komunikasi sering menyebabkan munculnya ketidakpastian dan persepsi negatif terhadap perubahan sistem kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menyusun strategi komunikasi yang jelas sejak tahap perencanaan, seperti sosialisasi sistem, diskusi terbuka dengan tenaga medis, serta penyampaian manfaat SIMRS terhadap pelayanan kesehatan. Dengan komunikasi yang baik, tenaga medis dapat lebih siap menerima perubahan yang terjadi.

Pelibatan tenaga medis dalam tahap perencanaan SIMRS juga menjadi strategi yang efektif untuk meminimalkan resistensi. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap SIMRS (Pratama et al., 2023). Selain itu, tenaga medis yang dilibatkan sejak tahap awal cenderung merasa bahwa sistem yang dikembangkan lebih sesuai dengan kebutuhan pelayanan klinis. Berdasarkan hasil evaluasi, rumah sakit perlu membentuk tim implementasi yang melibatkan dokter, perawat, tenaga administrasi, dan staf teknologi informasi dalam proses perencanaan sistem. Pendekatan partisipatif ini dapat meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap sistem dan memperkuat keberhasilan implementasi SIMRS.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi pengguna juga menjadi bagian penting dalam strategi manajemen perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan tenaga medis dalam menggunakan teknologi digital dapat meningkatkan resistensi terhadap implementasi SIMRS (Lestari et al., 2022). Oleh karena itu, rumah sakit perlu menyediakan pelatihan penggunaan sistem secara bertahap dan berkelanjutan. Strategi pelatihan dapat dilakukan melalui simulasi penggunaan sistem, pendampingan teknis, serta evaluasi kompetensi pengguna secara berkala. Selain itu, rumah sakit perlu menyediakan dukungan teknis selama masa transisi agar tenaga medis dapat beradaptasi dengan perubahan sistem kerja secara lebih efektif. Program diklat yang terstruktur tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pengguna, tetapi juga mampu mengurangi kecemasan, meningkatkan kepercayaan diri, serta membangun persepsi positif terhadap implementasi RS.

Dukungan manajemen rumah sakit memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan motivasi tenaga medis dalam menerima perubahan organisasi (Kotter, 2018; Handayani et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan dukungan melalui penyediaan kebijakan, fasilitas teknologi, anggaran implementasi, serta monitoring pelaksanaan sistem secara berkala. Selain itu, pimpinan rumah sakit juga perlu membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan transformasi digital. Sebagai strategi non-diklat, rumah sakit perlu menetapkan kebijakan dan regulasi internal yang mendukung implementasi SIMRS, seperti penyusunan standar operasional prosedur (SOP), kewajiban penggunaan sistem dalam pelayanan,

mekanisme evaluasi kepatuhan pengguna, serta pemberian penghargaan bagi unit atau tenaga kesehatan yang berhasil beradaptasi dengan sistem baru. Kebijakan yang konsisten akan memperkuat komitmen organisasi dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dengan dukungan organisasi yang kuat, proses implementasi SIMRS dapat berjalan lebih terarah dan terkontrol.

Selain faktor organisasi, kesiapan infrastruktur teknologi juga memengaruhi efektivitas strategi manajemen perubahan. Keterbatasan perangkat keras, kualitas jaringan internet, dan integrasi sistem dapat meningkatkan ketidaknyamanan pengguna dalam menggunakan SIMRS (Ghalavand et al., 2024). Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi kesiapan teknologi sebelum implementasi sistem dilakukan. Strategi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan kapasitas server, penguatan jaringan internet, integrasi database pelayanan, serta pengembangan sistem keamanan data yang memadai. Dengan kesiapan teknologi yang baik, proses adaptasi pengguna terhadap SIMRS dapat berjalan lebih optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi SIMRS yang dilakukan secara bertahap lebih efektif dibandingkan perubahan sistem secara mendadak. Pendekatan bertahap memungkinkan tenaga medis memiliki waktu untuk memahami dan beradaptasi dengan sistem baru (Gagnon et al., 2016). Oleh karena itu, strategi implementasi dapat dilakukan melalui uji coba sistem pada unit tertentu terlebih dahulu sebelum diterapkan secara menyeluruh di rumah sakit. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kendala implementasi juga diperlukan agar rumah sakit dapat melakukan perbaikan sistem secara cepat dan tepat.

Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan memiliki peran penting dalam meminimalkan resistensi tenaga medis terhadap implementasi SIMRS. Strategi diklat melalui pelatihan berkelanjutan, simulasi sistem dan pendampingan pengguna perlu diintegrasikan dengan strategi non-diklat berupa kebijakan organisasi, SOP, komunikasi perubahan dan dukungan manajemen rumah sakit. Strategi seperti komunikasi yang efektif, pelibatan pengguna, pelatihan berkelanjutan, dukungan manajemen, penguatan budaya organisasi, serta kesiapan teknologi menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi sistem informasi rumah sakit. Dengan pendekatan yang partisipatif, terencana, dan berkelanjutan, implementasi SIMRS diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan mampu mendukung transformasi digital pelayanan kesehatan di rumah sakit.

4. Kesimpulan

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan bagian penting dalam transformasi digital pelayanan kesehatan di rumah sakit. Namun, proses implementasi SIMRS sering menghadapi resistensi tenaga medis akibat perubahan alur kerja, peningkatan administrasi elektronik, keterbatasan pemahaman teknologi, serta kurangnya keterlibatan pengguna dalam proses perencanaan sistem. Resistensi yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat efektivitas implementasi SIMRS dan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan (*change management*) memiliki peran penting dalam meminimalkan resistensi tenaga medis terhadap implementasi SIMRS. Strategi yang efektif meliputi komunikasi organisasi yang transparan, pelibatan tenaga medis dalam tahap perencanaan sistem, pelatihan penggunaan SIMRS secara bertahap dan berkelanjutan, dukungan manajemen rumah sakit, serta pengembangan budaya kerja berbasis digital. Selain itu, kesiapan infrastruktur teknologi dan implementasi sistem secara bertahap juga berpengaruh terhadap keberhasilan adaptasi pengguna terhadap SIMRS. Berdasarkan hasil evaluasi, rumah sakit perlu menerapkan pendekatan manajemen perubahan yang partisipatif, terencana, dan berkelanjutan sejak tahap awal perencanaan SIMRS. Kolaborasi antara manajemen rumah sakit, tenaga medis, dan tim teknologi informasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan penerimaan pengguna terhadap sistem baru. Dengan strategi manajemen perubahan yang efektif, implementasi SIMRS diharapkan dapat berjalan lebih optimal, meningkatkan efisiensi pelayanan, serta mendukung transformasi digital pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Ajami, S., & Arab-Chadegani, R. (2016). Barriers to implement electronic health records (EHRs). *Materia Socio Medica*, 25(3), 213–215.
2. Alami, H., et al. (2020). Digital health transformation in healthcare systems: Challenges and opportunities for change management. *Journal of Medical Internet Research*, 22(11), e23475.
3. Aqil, A., Lippeveld, T., & Hozumi, D. (2019). PRISM framework: A paradigm shift for designing, strengthening and evaluating routine health information systems. *Health Policy and Planning*, 34(3), 217–228.
4. Cresswell, K. M., & Sheikh, A. (2017). Organizational issues in the implementation and adoption of health information technology innovations: An interpretative review. *International Journal of Medical Informatics*, 96, 73–86.
5. Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.

6. Gagnon, M. P., et al. (2016). Systematic review of factors influencing the adoption of information and communication technologies by healthcare professionals. *Journal of Medical Systems*, 40(2), 1–11.
7. Ghalavand, H., et al. (2024). Common data quality elements for health information systems: A systematic review. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 24, 112.
8. Handayani, P. W., et al. (2021). Factors influencing the adoption of hospital information systems in Indonesia. *Healthcare Informatics Research*, 27(1), 23–31.
9. Kemenkes RI. (2022). *Transformasi digital kesehatan Indonesia*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
10. Kotter, J. P. (2018). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
11. Kumar, M., et al. (2021). Data quality issues in health information systems: A review. *Journal of Health Informatics in Developing Countries*, 15(1).
12. Lestari, T., et al. (2022). Kompetensi tenaga kesehatan dalam pengelolaan data kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 45–53.
13. Lorenzi, N. M., & Riley, R. T. (2018). Managing change: An overview. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 7(2), 116–124.
14. McAlearney, A. S., et al. (2019). High touch and high tech: Strategies for implementing electronic health records in hospitals. *BMC Health Services Research*, 19, 1–9.
15. Nutley, T., & Reynolds, H. (2018). Improving the use of health data for health system strengthening. *Global Health Action*, 11(1), 1–10.
16. Paré, G., Trudel, M. C., Jaana, M., & Kitsiou, S. (2017). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information & Management*, 52(2), 183–199.
17. Pratama, R., et al. (2023). Integrasi sistem informasi kesehatan di rumah sakit Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi Kesehatan*, 11(2), 77–85.
18. Putri, N. E., et al. (2022). Analisis penerimaan pengguna terhadap implementasi SIMRS menggunakan Technology Acceptance Model. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 55–63.
19. Rajkumar, R. (2024). Health information systems and decision-making: A digital transformation perspective. *Journal of Medical Systems*, 48(2), 45.
20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
21. Siregar, A., et al. (2021). Evaluasi implementasi sistem informasi kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 9(1), 12–20.
22. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
23. Wager, K. A., Lee, F. W., & Glaser, J. P. (2017). *Health care information systems: A practical approach for health care management*. Jossey-Bass.
24. World Health Organization. (2021). *Guidance on health data governance*. WHO.
25. Yusof, M. M., et al. (2017). An evaluation framework for Health Information Systems: Human, organization, and technology-fit factors (HOT-Fit). *International Journal of Medical Informatics*, 77(6), 386–398.