

## **Pengembangan Pegawai dalam Menunjang Implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi**

**Repelita Witri<sup>1</sup>, Rohendi<sup>2</sup>, Yen Efawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

e-mail: [repelitawitri.jambi123@gmail.com](mailto:repelitawitri.jambi123@gmail.com)<sup>1</sup>, [arohendi@ars.ac.id](mailto:arohendi@ars.ac.id)<sup>2</sup>, [yen.efawati@ars.ac.id](mailto:yen.efawati@ars.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pengembangan pegawai, faktor-faktor penghambat dalam upaya pengembangan pegawai, serta strategi yang mendukung keberhasilan pengembangan pegawai dalam menunjang implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Responden terdiri dari Kepala Puskesmas, staf, dan tenaga IT Puskesmas Talang Bakung dengan jumlah 20 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung menerapkan pendekatan holistik. Faktor penghambat dalam menunjang implementasi sistem informasi adalah adanya resistensi terhadap perubahan di kalangan pegawai yang enggan beradaptasi dengan teknologi baru serta infrastruktur teknologi yang belum memadai. Strategi pendukung keberhasilan pengembangan pegawai dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk pelatihan daring, memberikan fleksibilitas bagi pegawai dalam belajar, serta program mentoring. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Puskesmas dapat meningkatkan pengembangan pegawai dengan mengatasi resistensi terhadap perubahan melalui program mentoring, pelatihan langsung, penerapan buddy system, dan pemberian insentif bagi pegawai berprestasi. Memperkuat kapasitas pegawai lewat pelatihan, memastikan infrastruktur teknologi yang memadai, serta menyusun Standar Operasional Prosedur yang jelas juga diperlukan untuk memastikan sistem informasi dapat berfungsi secara optimal dan efisien.

**Kata Kunci :** *Pengembangan Pegawai, Implementasi Sistem Informasi, Puskemas*

### **Abstract**

This study aims to examine the implementation of employee development, the inhibiting factors in employee development efforts, and the strategies that support the success of employee development in supporting the implementation of the Information System at Talang Bakung Community Health Center in Jambi City. The research method used is a qualitative approach. Respondents consisted of the Head of the Community Health Center, staff, and IT personnel at Talang Bakung Community Health Center, with a total of 20 participants. The results show that employee development at Talang Bakung Community Health Center applies a holistic approach. Inhibiting factors in supporting the implementation of the information system include resistance to change among employees who are reluctant to adapt to new technologies and inadequate technological infrastructure. Supporting strategies include utilizing information technology for online training, providing flexibility for employees in learning, and implementing mentoring programs. Based on these findings, it is expected that the Community Health Center can enhance employee development by overcoming resistance to change through mentoring programs, hands-on training, the application of a buddy system, and providing incentives for outstanding employees. Strengthening employee capacity through training, ensuring adequate technological infrastructure, and developing clear Standard Operating Procedures are also necessary to ensure that the information system functions optimally and efficiently.

**Keywords:** *Employee Development, Information System Implementation, Health Center*

## PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang semakin berkembang, peran teknologi informasi dalam dunia kesehatan menjadi sangat penting. Transformasi ini tidak hanya mencakup perangkat keras atau perangkat lunak, tetapi juga bagaimana sumber daya manusia (pegawai) mampu mengadaptasi dan memanfaatkan teknologi tersebut (Rahman, 2020). Digitalisasi secara umum dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, efisiensi, produktivitas, dan inovasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan dan bisnis, serta memperluas akses terhadap informasi dan mempercepat proses komunikasi (Efawati, 2024).

Di sektor pelayanan kesehatan primer, seperti Puskesmas, keberhasilan implementasi sistem informasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kompetensi pegawai yang mengoperasikannya (Pratiwi, 2020). Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer dituntut untuk mengadopsi sistem informasi yang terintegrasi demi meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan (Permenkes Nomor 19 Tahun 2024). Pelayanan medis adalah core business puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer (Rohendi et al., 2024).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah paradigma pengelolaan layanan kesehatan di Indonesia, termasuk di tingkat Puskesmas (Rahman, 2020). Membangun kualitas pelayanan di Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan hal yang krusial untuk meningkatkan kesehatan masyarakat (Rohendi, 2023). Sistem Informasi Puskesmas menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien (Handayani et al., 2020). Sistem Informasi Puskesmas adalah sistem yang dirancang untuk mendukung pengelolaan data kesehatan di tingkat pelayanan primer. Sistem Informasi Puskesmas mencakup berbagai aspek, seperti pencatatan data pasien, pengelolaan rekam medis elektronik, pelaporan epidemiologi dan pengelolaan logistik medis (Kemenkes RI, 2019).

Pengembangan pegawai dalam institusi kesehatan, khususnya di Puskesmas, merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi sistem informasi (Tanady, 2021). Sistem informasi yang baik tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kemampuan dan keterampilan para pegawai yang mengoperasikannya. Pengembangan pegawai dalam konteks implementasi Sistem Informasi Puskesmas mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan literasi digital hingga pemahaman tentang alur kerja sistem.

Puskesmas Talang Bakung adalah fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berlokasi di Kecamatan Paal Merah, Kota Jambi, Provinsi Jambi. Puskesmas ini merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Jambi yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanannya, Puskesmas Talang Bakung telah mengimplementasikan sistem informasi puskesmas sebagai bagian dari modernisasi pelayanan kesehatan. Implementasi sistem informasi puskesmas di Puskesmas Talang Bakung tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Menurut Kusuma (2024), keakuratan data yang dihasilkan oleh sistem informasi puskesmas sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menginput dan mengelola informasi.

Pengembangan pegawai juga harus mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan tuntutan lingkungan eksternal. Puskesmas Talang Bakung harus responsif terhadap perubahan dan perkembangan dalam pelayanan kesehatan, termasuk kebutuhan akan data yang lebih akurat dan cepat. Dengan demikian, pengembangan pegawai yang berkelanjutan akan membantu Puskesmas dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Di samping itu, evaluasi dan monitoring terhadap program pengembangan pegawai juga sangat penting. Melalui evaluasi, Puskesmas dapat mengetahui sejauh mana efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan serta melakukan perbaikan jika diperlukan.

Dalam implementasi sistem informasi, kerjasama antar pegawai juga menjadi faktor penentu. Puskesmas Talang Bakung perlu membangun tim yang solid, di mana setiap anggota memiliki peran yang jelas dan saling mendukung. Strategi pengembangan pegawai yang diterapkan oleh Puskesmas Talang Bakung telah berhasil menciptakan transformasi positif dalam implementasi Sistem Informasi Puskesmas. Peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya

berdampak pada aspek teknis operasional, tetapi juga pada kualitas pelayanan secara keseluruhan.

Implementasi sistem informasi puskesmas di Puskesmas Talang Bakung bertujuan untuk mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, dan mempermudah akses informasi bagi tenaga kesehatan. Namun, berdasarkan laporan internal Puskesmas Talang Bakung tahun 2023, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti:

1. Kurangnya pelatihan yang memadai: Banyak pegawai belum mendapatkan pelatihan formal terkait penggunaan sistem informasi puskesmas.
2. Resistensi terhadap perubahan: Sebagian pegawai menunjukkan sikap enggan untuk beradaptasi dengan sistem baru.
3. Keterbatasan infrastruktur: Beberapa perangkat teknologi yang digunakan masih memerlukan pembaruan untuk mendukung operasional sistem informasi puskesmas secara optimal.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Puskesmas Talang Bakung dalam pengembangan pegawai dalam menunjang implementasi sistem informasi puskesmas dapat berdampak negatif pada berbagai aspek, yaitu kualitas pelayanan kesehatan, efisiensi operasional, motivasi dan kepuasan pegawai, penerimaan dan adopsi teknologi, pengambilan keputusan dan pengembangan karier pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan sistem informasi puskesmas dengan judul penelitian **“Pengembangan Pegawai Dalam Menunjang Implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi”**.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian etnografi untuk mengeksplorasi proses pengembangan pegawai dalam menunjang implementasi sistem informasi di Puskesmas Talang Bakung, Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam pengembangan pegawai dalam menunjang implementasi sistem informasi di Puskesmas Talang Bakung, Kota Jambi.

Penelitian ini melibatkan partisipan yang dipilih secara purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Partisipan penelitian terdiri dari:

1. Kepala Puskesmas
2. Staf Puskesmas
3. Tenaga IT Puskesmas

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan berbagai instrumen yang dirancang untuk mendukung pendekatan kualitatif yang terdiri dari:

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi
4. Studi Pustaka

Proses analisis data dilakukan dengan tahapan berikut:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi
4. Teknik Triangulasi
5. Output Analisis Data

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Pengembangan Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung

Implementasi pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja staf dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Berikut adalah beberapa aspek utama dari implementasi pengembangan pegawai di Puskesmas tersebut:

- a. **Pelatihan dan Pendidikan**  
Puskesmas Talang Bakung menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan ini mencakup bidang medis, manajemen, dan pelayanan publik. Selain itu, pegawai juga didorong untuk mengikuti pendidikan lanjutan, baik melalui program formal maupun pelatihan non-formal.
- b. **Peningkatan Kompetensi**  
Melalui evaluasi berkala, Puskesmas mengidentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan. Program peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan melalui workshop, seminar, dan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan layanan kesehatan masyarakat.
- c. **Sistem Mentoring**  
Puskesmas Talang Bakung menerapkan sistem mentoring di mana pegawai yang lebih berpengalaman membimbing pegawai baru atau yang kurang berpengalaman. Ini membantu dalam transfer pengetahuan dan pengalaman, serta meningkatkan rasa percaya diri pegawai.
- d. **Pemberian Umpan Balik**  
Pemberian umpan balik secara rutin mengenai kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam pengembangan. Umpan balik ini membantu pegawai untuk memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan motivasi untuk terus berkembang.
- e. **Pengembangan Karir**  
Puskesmas memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir mereka melalui promosi jabatan dan penugasan dalam proyek-proyek khusus. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam misi puskesmas.
- f. **Kesejahteraan Pegawai**  
Puskesmas Talang Bakung juga memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui program kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan memastikan pegawai merasa sehat dan bahagia, diharapkan mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
- g. **Kolaborasi dan Kerjasama**  
Pengembangan pegawai juga melibatkan kerjasama dengan institusi pendidikan dan organisasi kesehatan lainnya. Kolaborasi ini memungkinkan pegawai untuk mendapatkan akses ke sumber daya dan pelatihan yang lebih luas.
- h. **Evaluasi dan Monitoring**  
Untuk memastikan efektivitas program pengembangan pegawai, Puskesmas melakukan evaluasi dan monitoring secara teratur. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan program yang ada dan menyesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan puskesmas.

### **Faktor Penghambat Pengembangan Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung**

Faktor penghambat pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung dapat berasal dari berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas program pengembangan. Beberapa kendala utama meliputi:

- a. **Sumber Daya Terbatas:** Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia sering kali menghambat pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Tanpa dukungan finansial yang memadai, sulit untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas.
- b. **Waktu yang Terbatas:** Pegawai Puskesmas sering menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga waktu untuk mengikuti program pengembangan menjadi terbatas. Hal ini dapat mengurangi partisipasi pegawai dalam pelatihan yang diadakan.
- c. **Kurangnya Motivasi:** Beberapa pegawai mungkin kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan karena kurangnya pemahaman mengenai manfaatnya. Jika pegawai tidak melihat relevansi pelatihan terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak berpartisipasi aktif.

- d. Keterbatasan Akses ke Informasi: Di era digital, akses ke informasi dan sumber belajar yang berkualitas sangat penting. Keterbatasan dalam akses teknologi dan informasi dapat menghambat pengembangan pengetahuan pegawai.
- e. Perubahan Kebijakan: Perubahan kebijakan dari pemerintah atau lembaga kesehatan dapat mempengaruhi fokus dan arah pengembangan pegawai. Ketidakpastian ini dapat membuat program pengembangan menjadi kurang terarah.
- f. Kultur Organisasi: Budaya kerja yang tidak mendukung pengembangan diri, seperti kurangnya komunikasi terbuka atau penghargaan terhadap inisiatif individu, dapat menjadi penghambat bagi pegawai untuk terlibat dalam proses pengembangan.
- g. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman yang Beragam: Dalam satu tim, pegawai mungkin memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda. Hal ini dapat menyulitkan penyelenggaraan pelatihan yang sesuai untuk semua tingkat keterampilan.

### **Strategi Pendukung keberhasilan Pengembangan Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung**

Strategi pendukung keberhasilan pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung melibatkan pendekatan yang terintegrasi dan berfokus pada peningkatan keterampilan serta motivasi pegawai. Berikut adalah beberapa strategi utama yang dapat diterapkan:

- a. Perencanaan Pengembangan yang Sistematis  
Puskesmas perlu merancang program pengembangan pegawai yang jelas dan terstruktur. Ini mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan melalui analisis kinerja dan survei pegawai. Dengan perencanaan yang matang, program dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai dan tuntutan layanan kesehatan.
- b. Peningkatan Komunikasi Internal  
Menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai sangat penting. Diskusi terbuka mengenai harapan, kebutuhan, dan umpan balik dapat membantu dalam menyesuaikan strategi pengembangan. Dengan komunikasi yang baik, pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai.
- c. Penggunaan Teknologi  
Memanfaatkan teknologi informasi untuk akses pelatihan daring dan sumber belajar dapat meningkatkan partisipasi pegawai. Platform e-learning dapat menyediakan materi pelatihan yang fleksibel, memungkinkan pegawai untuk belajar sesuai dengan waktu dan kebutuhan mereka.
- d. Program Mentoring dan Coaching  
Implementasi program mentoring di mana pegawai senior membimbing pegawai junior dapat mempercepat proses pengembangan. Coaching juga dapat membantu pegawai dalam mengatasi tantangan spesifik yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari.
- e. Pengenalan Sistem Penghargaan  
Memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pegawai yang aktif mengikuti program pengembangan dapat meningkatkan motivasi. Sistem penghargaan ini dapat berupa sertifikat, promosi, atau insentif lainnya yang mendorong pegawai untuk berpartisipasi.
- f. Keterlibatan dalam Kegiatan Lintas Sektor  
Mendorong pegawai untuk terlibat dalam kegiatan lintas sektor, seperti seminar, konferensi, atau kolaborasi dengan lembaga lain, dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mereka. Keterlibatan ini juga membantu dalam membangun jaringan profesional yang bermanfaat.
- g. Evaluasi dan Penyesuaian Program  
Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pengembangan pegawai sangat penting. Umpan balik dari pegawai mengenai pelatihan yang telah diikuti dapat digunakan untuk menyempurnakan program dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang terus berubah.
- h. Fokus pada Kesejahteraan Pegawai  
Pendekatan yang holistik terhadap kesehatan mental dan fisik pegawai juga penting. Program kesejahteraan, seperti konseling psikologis, kegiatan fisik, dan keseimbangan kerja-hidup, dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan produktivitas mereka.

## **Implementasi Pengembangan Pegawai Dalam Menunjang Implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi**

Implementasi pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi menunjukkan adanya keseriusan pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi tantangan digitalisasi pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas, Sub Koordinator Tata Usaha, dan beberapa staf pelaksana, diketahui bahwa pengembangan pegawai dilaksanakan secara menyeluruh, tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Hal ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang adaptif dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam memanfaatkan sistem informasi.

Pengembangan pegawai diarahkan secara strategis untuk mendukung implementasi sistem informasi. Upaya ini diwujudkan melalui pelatihan penggunaan aplikasi dan perangkat lunak kesehatan, penyusunan panduan kerja digital, serta pelaksanaan mentoring dan pendampingan oleh tenaga yang lebih berpengalaman. Selain itu, pegawai juga didorong untuk mengikuti pembelajaran mandiri secara daring guna memperluas pengetahuan terkait sistem informasi kesehatan. Kegiatan ini menunjukkan adanya pergeseran budaya kerja menuju orientasi digital dan peningkatan literasi teknologi di lingkungan Puskesmas.

Pihak manajemen Puskesmas juga telah mengalokasikan anggaran khusus dan menetapkan kebijakan yang mendukung pengembangan pegawai secara berkelanjutan. Kebijakan tersebut antara lain mencakup pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi, pembentukan tim khusus pengelola sistem informasi, serta penyusunan SOP terkait pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM. Komitmen pimpinan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi sistem informasi karena memberikan dukungan penuh terhadap upaya peningkatan kompetensi pegawai.

## **Kendala Penghambat Upaya Pengembangan Pegawai Dalam Menunjang Implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Talang Bakung menghadapi berbagai kendala dalam pengembangan pegawai untuk mendukung implementasi sistem informasi. Salah satu kendala utama adalah kurangnya dukungan manajemen dalam bentuk alokasi sumber daya yang memadai, baik dari segi anggaran, waktu, maupun tenaga. Hal ini menghambat pelaksanaan pelatihan yang efektif dan berkesinambungan.

Rendahnya literasi teknologi di kalangan pegawai juga menjadi hambatan yang signifikan, di mana banyak pegawai merasa kesulitan memahami sistem informasi yang kompleks, apalagi tanpa adanya panduan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Resistensi terhadap perubahan turut memperburuk situasi, di mana sebagian pegawai masih nyaman dengan metode kerja lama dan enggan beradaptasi dengan teknologi baru. Kesulitan teknis, seperti gangguan koneksi internet, perangkat keras yang usang, serta keterbatasan kapasitas server dan keamanan jaringan, juga menghambat kelancaran operasional sistem informasi.

Selain itu, pelatihan yang diberikan sering kali tidak mendalam, tidak mencakup semua fitur sistem, serta minimnya dukungan pasca pelatihan membuat pegawai kesulitan dalam menghadapi permasalahan teknis di lapangan. Kurangnya fasilitator yang kompeten dan keterbatasan sesi pendampingan juga turut menambah beban. Di sisi lain, masih terdapat pegawai yang menunjukkan semangat untuk belajar dan adanya kerjasama antar staf yang cukup baik dalam mendukung pengembangan sistem informasi. Namun, semangat ini perlu diperkuat melalui penghargaan, komunikasi yang efektif, serta pemberian pelatihan yang relevan dan berkesinambungan.

## **Strategi Pendukung Keberhasilan Pengembangan Pegawai Dalam Menunjang Implementasi Sistem Informasi Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi**

Strategi pendukung keberhasilan pengembangan pegawai dalam menunjang implementasi sistem informasi di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi mencakup pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan dr. Repelita Witri selaku Kepala Puskesmas, telah dirumuskan beberapa strategi kunci, antara lain penyediaan program

pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan pegawai secara sistematis, pengembangan modul pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala. Fokus juga diberikan pada peningkatan literasi teknologi, pemberian supervisi dan mentoring, serta penerapan kebijakan insentif bagi pegawai berprestasi. Selain itu, penyediaan infrastruktur yang memadai serta kolaborasi dengan pihak eksternal menjadi faktor pendukung utama keberhasilan pengembangan pegawai.

Keterlibatan seluruh staf dalam proses pengembangan sistem informasi juga menjadi perhatian penting. Staf dilibatkan sejak tahap perencanaan agar kebutuhan mereka terakomodasi, kemudian dilanjutkan dengan partisipasi dalam uji coba sistem dan pelatihan inklusif. Komunikasi internal yang efektif, pembentukan tim kerja representatif, serta forum umpan balik rutin turut memperkuat rasa kepemilikan staf terhadap sistem informasi. Harapan dari pimpinan, sebagaimana disampaikan oleh dr. Repelita, mencakup peningkatan kompetensi teknis, kemampuan problem-solving, komitmen terhadap penggunaan sistem, serta kesadaran akan pentingnya data yang akurat.

Saran-saran dari staf juga memperkaya strategi pengembangan pegawai. Ibu Hesti Wulandari menekankan pentingnya pelatihan terstruktur dan pendampingan praktis sesuai dengan kebutuhan jabatan, penyediaan fasilitas belajar mandiri, serta integrasi penguasaan sistem dalam jalur karier. Ibu Henni Oktaviyanty mengusulkan peningkatan frekuensi dan kualitas pelatihan, serta pelaksanaan sesi pendampingan yang intensif dan kegiatan kolaboratif seperti proyek tim. Ibu Emindo Marpaung dan Ibu Nurhasanah menegaskan pentingnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja yang memberikan motivasi, kemudahan akses pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Lebih lanjut, Ibu Masriyah dan Ibu Lia Apriana mengungkapkan kebutuhan utama agar lebih percaya diri menggunakan sistem informasi, yakni pelatihan yang mendalam, pendampingan langsung, akses ke sumber belajar yang mudah dijangkau, waktu belajar yang memadai, serta umpan balik yang konstruktif. Sementara itu, Ibu Dewi Wahyuni Nasution sebagai tenaga IT memberikan pandangan teknis mengenai peningkatan keterampilan pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan materi pembelajaran yang mudah diakses, mentoring, serta penggunaan simulasi praktik. Ia juga menyampaikan perlunya antarmuka sistem yang sederhana, pengaturan hak akses sesuai kebutuhan, pelatihan staf baru, fleksibilitas akses perangkat, dan dukungan teknis yang responsif. Untuk mendukung keberhasilan pengembangan pegawai, ia mengusulkan inovasi seperti platform e-learning, pendekatan gamifikasi, evaluasi berkala, pelibatan staf dalam pengembangan sistem, serta penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi telah diupayakan melalui pendekatan holistik yang mencakup pelatihan teknis, soft skills, serta kegiatan team building guna mendukung implementasi sistem informasi. Meskipun demikian, upaya ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti resistensi terhadap perubahan di kalangan pegawai dan keterbatasan infrastruktur teknologi, terutama pada koneksi internet yang belum stabil. Untuk mengatasi hal tersebut, strategi pendukung seperti pemanfaatan teknologi informasi dalam pelatihan daring serta program mentoring oleh pegawai berpengalaman telah diterapkan guna meningkatkan adaptasi dan efektivitas penggunaan sistem informasi di lingkungan Puskesmas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Efawati, Y. (2024). Peran Budaya Digital dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan: Apakah Krusial Bagi Perusahaan?. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Volume 17, Nomor 2.
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., & Pinem, A. A. (2020). Strategic hospital services quality analysis in Indonesia. *Expert Systems with Applications*, 37(2), 127-135.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Puskesmas*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

- Kusuma, Y. (2024). Evaluasi Kualitas Data SIMPUS dalam Pengambilan Keputusan Klinis di Puskesmas. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 11(1), 1-12.
- Lestari, A. A., Syahputri, F. A., Aldona, C., & Gurning, F. P. (2024). Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Menggunakan Dimensi Mutu dalam Meningkatkan Kualitas Program JKN di Puskesmas. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7).
- Prabowo, A., Herkules, H., & Yabesasi, Y. (2023). "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pendaftaran Pasien pada UPT Puskesmas Tewah Berbasis Web Mobile." *Jurnal Sains Komputer dan Teknologi Informasi*, 5(2), 41–46.
- Pratiwi, E., & Santoso, B. (2020). Implementasi Sistem Informasi Kesehatan di Puskesmas: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(1), 45-55.
- Rahman, M., Suryani, N., & Santoso, A. (2020). Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Teknologi Kesehatan*, 15(2), 123-134.
- Rohendi, A., & Andriani, R. (2023). Strategi Manajemen Membangun Kualitas Pelayanan dengan Metode Importance Performance Analysis dan Servqual di Puskesmas Pondok Aren. *GEMA EKONOMI*, 12(2).
- Rohendi, A., Ariyanto, I & Rahim, A. H. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Medik RS Khusus Paru Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8052–8067.
- Tanady, D., Wijaya, E., Tarigan, S. A., & Juliana. (2021). Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Penerbit NEM.
- Widodo, B. (2021). Adaptabilitas Pegawai Puskesmas dalam Menghadapi Perubahan Teknologi. *Jurnal Kesehatan Publik*, 14(2), 95-105.