

## **Pemanfaatan Aplikasi Pelaporan Terhadap *Social Skill* dan Kinerja Karyawan UPT Puskesmas**

### ***Utilization of Reporting Applications for Social Skills and Employee Performance at Community Health Centers***

**Farah Aisa Mega Ifani<sup>1</sup>, Poppy Yaniawati<sup>1</sup>, Didin Syarifuddin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Korespondensi Penulis: [farah.dentist@gmail.com](mailto:farah.dentist@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

Public health centers as government institutions are required to be able to build and improve performance in order to develop public services. In 2022, there will be 49 reporting applications and 39 manual reports that must be carried out periodically by the public health center. Various reporting applications that have just been launched at public health centers are expected to be able to increase the efficiency and effectiveness of employee performance. In reality, the use of reporting applications requires collaboration from across programs and across sectors. The aim of this research is to analyze the use of reporting applications on the social skills and performance of employees at the UPT Puskesmas Banyumulek, West Lombok Regency. This research method uses mix methods. Research instrument include questionnaires, interview guidelines, and observation sheets. Quantitative data analysis was carried out through normality tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests, simple regression analysis, coefficient of determination tests. The research results show that the use of reporting applications has a positive and significant effect on employee social skills and performance. The better the quality of the reporting application, the better the social skills and employee performance will be. In various cases, various obstacles when using reporting applications can be resolved by collaborating with other employees. Of course, this will mutually improve performance between employees.

**Keywords :** Reporting Application, Performance

#### **ABSTRAK**

Puskesmas sebagai institusi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja guna pengembangan pelayanan publik. Pada tahun 2022, tercatat sebanyak 49 aplikasi pelaporan dan 39 pelaporan manual yang harus dikerjakan secara berkala oleh Puskesmas. Berbagai aplikasi pelaporan yang baru diluncurkan di Puskesmas diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Pada kenyataannya, pemanfaatan aplikasi pelaporan membutuhkan kerjasama dari lintas program dan lintas sektor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemanfaatan aplikasi pelaporan terhadap *social skill* dan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat. Metode penelitian ini menggunakan *mix methods*. Instrumen penelitian meliputi kuesioner, pedoman wawancara, dan lembar observasi. Analisis data kuantitatif dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *social skill* dan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas aplikasi pelaporan maka akan semakin baik pula *social skill* dan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya. Dalam berbagai kasus, berbagai kendala saat penggunaan aplikasi pelaporan dapat diselesaikan dengan adanya kerjasama dengan karyawan lain. Tentu saja, hal ini akan saling meningkatkan kinerja antar karyawan.

**Kata Kunci :** Aplikasi Pelaporan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri karena dimana suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dari sinilah perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk mencapai tujuan utama yakni menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya, kinerja karyawan lebih sering disebut sebagai suatu aspek yang sangat penting yang digunakan dalam penunjang kesuksesan suatu perusahaan. Demi mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Yunani et al., 2020).

Hal ini juga berlaku bagi instansi pemerintah. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja guna pengembangan pelayanan publik. Masyarakat menuntut pelayanan yang semakin baik dari pemerintah. Kinerja karyawan dipandang perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja instansi pemerintah, termasuk kinerja karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat. Kondisi ini mengharuskan karyawan untuk dapat menguasai penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi oleh karyawan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Moehariono dalam Rampengan et al., (2019) menyatakan bahwa "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Erdawati & Esha (2018) mengemukakan bahwa untuk memperoleh dampak yang baik pada kinerja individu, maka wajib untuk dengan tepat memanfaatkan teknologi informasi dengan cara mencocokkan penggunaannya dengan tugas yang dibantunya (Cahyani, P. K. I. G., & Mertha, M. (2023)).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang salah satunya adalah komunikasi yang dilakukan di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa "komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud". Tanpa adanya komunikasi yang jelas, akan menimbulkan berbagai kebingungan yang dapat memicu timbulnya kesalahan-kesalahan yang merugikan (Rahman dan Prasetya, 2018). Hal ini membuat pentingnya sebuah komunikasi agar informasi yang disampaikan dapat diterima secara utuh tanpa kehilangan bagiannya (Rupini et al., 2018). Karyawan yang aktif berkomunikasi juga akan menjalin kerjasama yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang pasif, sehingga hal ini dapat berpengaruh pada kinerjanya (Lawasi dan Triatmanto, 2017).

Berdasarkan data di subbag tata usaha UPT Puskesmas Banyumulek, selama periode Januari sampai Juli 2023 ditemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal ditandai dengan beberapa target kerja yang belum tercapai. Hal ini didukung dengan catatan hasil evaluasi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat bahwa penilaian hasil akhir dari kinerja Puskesmas Banyumulek adalah dalam status Sedang atau berada pada nilai 87,23% secara keseluruhan baik nilai UKM, Pengembangan, UKP, Mutu dan Manajemen Puskesmas.

Setelah dilakukan observasi, ternyata salah satu penyebabnya adalah adanya sistem baru pelaporan yang dulunya manual (penyerahan langsung hasil capaian

berbentuk print out kepada Dinas Kesehatan) menjadi pelaporan secara online melalui aplikasi. Kondisi ini mengharuskan pegawai untuk dapat menguasai penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi oleh pegawai diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat permasalahan terkait penggunaan teknologi informasi pada karyawan, diantaranya yaitu adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, kurang memiliki kecakapan dalam menjalankan program komputer ataupun aplikasi. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya fasilitas dan sulitnya akses internet. Kondisi tersebut dapat berdampak kurang baik bagi kinerja organisasi atau tempat kerja. Geovannie, et al (2016) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual instansi pemerintahan.

Penelitian terdahulu juga menginformasikan bahwa penggunaan teknologi dalam dunia kerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam perusahaan (Sawitri, 2016). Penelitian oleh (Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Teknologi informasi yang tersedia di tempat penelitian (puskesmas) tidak memadai, artinya teknologi tersebut bermasalah, bisa karena teknologi yang jaman dulu, sistem yang tidak update, karyawan tidak bisa menggunakannya secara maksimal, dan banyak lagi. juga sampaikan datanya misalnya data komputer yang jaman dulu, banyak karyawan yang tidak faham dengan baik dan kurang keterampilan tentang komputer dll (Hasibuan, 2021).

Membahas masalah teknologi berarti mengupas mengenai perkembangan dan kemajuan peradaban manusia. Semakin tinggi adab manusia maka semakin menunjang kemampuan untuk berkomunikasi dan bersosialisasi. Ternyata rendahnya kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh sistem pelaporan yang baru dengan menggunakan aplikasi, tetapi juga disebabkan oleh *Social Skill* dari sebagian besar karyawan yang belum

maksimal atau baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek, masih terdapat adanya missskomunikasi antar karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kurang maksimalnya pencapaian target kinerja (Kuruway dkk, 2022).

*Social Skill* merupakan kemampuan antarpribadi yang erat kaitannya dengan fungsi komunikasi. Luthan dan Davis (1996: 231) menyatakan bahwa *Social Skill* adalah kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang, kemampuan untuk memberikan dukungan individu pada semua tingkatan organisasi. Sementara itu, Cooper (1991: 70-71) menyatakan bahwa kesalahan komunikasi tidak hanya menciptakan stres tetapi juga mengurangi produktivitas, melemahkan kualitas pengawasan, dan mengarahkan kepada kemarahan. Sebaliknya komunikasi yang baik akan memberikan dorongan pada individu dan akan mencapai kepuasan kerja secara umum. Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan *Social Skill* adalah kapasitas individu dalam berinteraksi dengan orang lain, dengan indikator: melayani orang lain, memberikan dorongan kepada orang lain, berkomunikasi lisan dan tulisan, serta bekerjasama dalam regu kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan aplikasi pelaporan terhadap *Social Skill* dan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan aplikasi pelaporan terhadap *Social Skill* dan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat, Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Barat dan Pemerintah Pusat selaku pemegang kebijakan tertinggi dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan aplikasi pelaporan dan *Social Skill* di UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat khususnya dan di seluruh Indonesia pada umumnya.

## METODE

Jenis penelitian *mix methods*, waktu dan tempat penelitian dilaksanakan pada Agustus sampai dengan Desember 2024 di

UPT Puskesmas Banyumulek Kabupaten Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam penelitian ini subyek dibagi menjadi 2 kategori, yaitu partisipan utama dan partisipan triangulasi. Adapun subyek target dalam penelitian ini yaitu petugas yang menggunakan aplikasi pelaporan dalam pekerjaan sehari-hari. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang telah diuji validitas.

Pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara, kuisioner dan observasi. Analisis data yang dilakukan yaitu analisis deskriptif, analisis data kuantitatif, dan analisa data kualitatif. Analisis data kuantitatif dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t.

**HASIL**

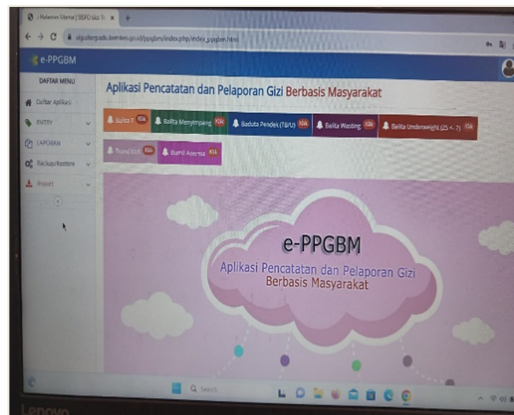
Hasil analisis deskriptif Karakteristik responden pada penelitian ini disajikan dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Jabatan

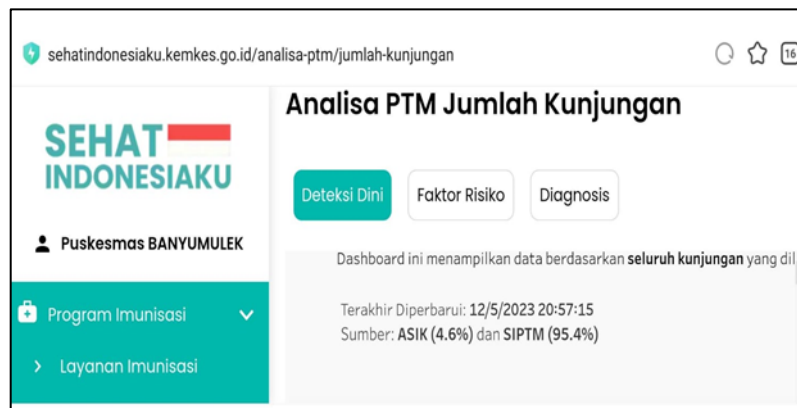
Variabel	Frekuensi	Persentase (%)	
Umur	17-25 tahun	4	9,1
	26-34 tahun	14	31,8
	35-43 tahun	17	38,6
	44-52 tahun	6	13,6
	53-61 tahun	3	6,8
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	27,3
	Perempuan	32	72,7
Pendidikan	Diploma	31	70,5
	S1	13	29,5
Jabatan	Perawat	17	38,6
	Bidan	13	29,5
	Farmasi	1	2,3
	Gizi	5	11,4
	Analisis	2	4,5
	Sanitarian	1	2,3
	Kesmas	1	2,3
	Rekam Medis	2	4,5
	Tenaga Pendukung	2	2,4
Masa Kerja	1-5 tahun	10	22,7
	6-10 tahun	10	22,7
	>10 tahun	24	54,6
Total	44	100	

Dari total 44 responden didapatkan mayoritas responden berusia 35 – 43 tahun (38,6%), jenis kelamin Perempuan (72,7%), Pendidikan diploma (70,5%),

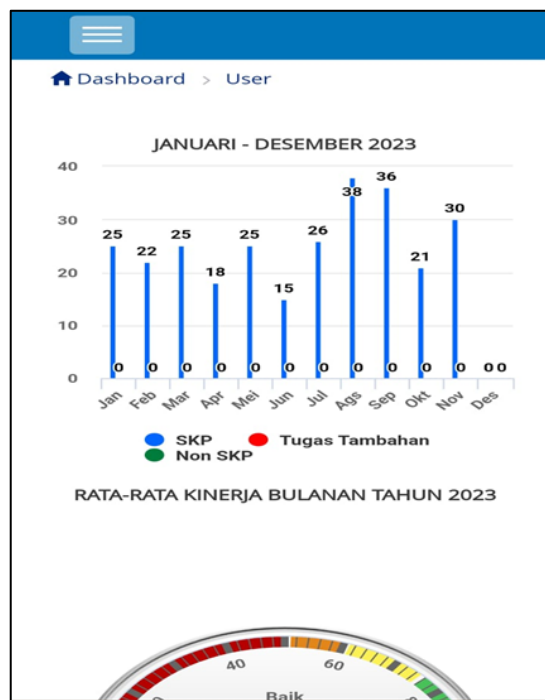
jabatan perawat (38,6%) dan masa kerja > 10 tahun (54,6%). Beberapa aplikasi pelaporan yang digunakan di Kabupaten Lombok Barat diantaranya sebagai berikut :



Gambar 1. Aplikasi Pelaporan e-PPGBM



Gambar 2. Aplikasi Pelaporan Sehat Indonesiaku



Gambar 3. Aplikasi Pelaporan e-Kinerja Kabupaten Lombok Barat

Hasil analisis deskriptif tentang pengalaman menggunakan aplikasi, sumber informasi Penggunaan aplikasi dan durasi penggunaan aplikasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengalaman, sumber informasi dan durasi penggunaan aplikasi pelaporan

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
Pengalaman	Tidak	1	2,3
	Iya	43	97,7
Sumber Informasi	Teman	14	31,8
	Pedoman	2	4,5
	Sosialisai	28	63,6
Durasi	<1 jam	14	31,8
	1 – 3 Jam	23	52,3
	4 – 5 jam	5	11,4
	>5 jam	2	4,5

Dari tabel tersebut di atas dapat diinterpretasikan hampir semua responden berpengalaman dalam penggunaan aplikasi kinerja (97,7%), Sumber informasi yang didapatkan responden berasal dari hasil sosialisasi tentang penggunaan aplikasi

pelaporan kinerja (63,6%) dan mayoritas karyawan menggunakan aplikasi dalam waktu 1 – 3 jam (52,3%). Hasil analisis kuantitatif disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji T Pemanfaatan Aplikasi Kinerja

Variabel	Hasil
Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Aplikasi pelaporan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y2)
Social Skill	Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Aplikasi pelaporan (X) terhadap Social skill (Y1)

Tabel 4. Rangkuman Hasil Wawancara Responden tentang Pemanfaatan Aplikasi Kinerja

Pertanyaan	Kesimpulan
Apakah aplikasi pelaporan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penginputan data?	Aplikasi pelaporan belum tentu dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penginputan data
Apakah penggunaan aplikasi pelaporan dapat menghemat waktu dalam bekerja?	Aplikasi pelaporan belum tentu bisa menghemat waktu dalam bekerja
Apakah aplikasi pelaporan memudahkan dalam menggabungkan hasil informasi dari program lain?	Aplikasi pelaporan belum bisa memudahkan dalam menggabungkan hasil informasi dari program lain
Apakah data yang diperlukan lebih mudah didapat dengan aplikasi pelaporan?	Data yang diperlukan lebih mudah didapat dengan aplikasi pelaporan



Apakah anda dapat menyanggah dengan baik dan professional jika melakukan kesalahan?	Responden kurang dapat menyanggah dengan baik dan professional jika melakukan kesalahan.
Apakah Anda mampu bekerja di bawah tekanan?	Responden kurang mampu bekerja di bawah tekanan

## PEMBAHASAN

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi atau instansi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Moehariono dalam Rampengan et al., (2019) menyatakan bahwa "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi. Teknologi merupakan seperangkat alat yang dapat dipergunakan atau dimanfaatkan manusia untuk mempermudah berbagai macam bentuk pekerjaan (Muzakki et al., 2016). Penelitian terdahulu juga menginformasikan bahwa penggunaan teknologi dalam dunia kerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam perusahaan (Sawitri, 2016). Sedangkan menurut Sonia (2018) kinerja karyawan adalah seberapa suksesnya individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya yang ada. Penelitian oleh (Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerjanya. Pemanfaatan teknologi dalam dunia kerja mencakup proses kerja secara elektronik, pengolahan informasi, pengolahan data, dan sistem manajemen (Sapartiningsih dan Kristianto, 2018).

Bagi perusahaan, perkembangan teknologi menuntut perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan memiliki kompetensi dalam memahami dan mengoperasikan teknologi yang dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi perusahaan. Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Wahyudi, Poernomo, Puspitaningtyas, 2018). Geovannie, Kertahadi & Dewantara (2016) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual instansi pemerintahan. Penelitian terdahulu juga menginformasikan bahwa penggunaan teknologi dalam dunia kerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam perusahaan (Sawitri, 2016).

Penelitian oleh (Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa kemampuan pemanfaatan teknologi yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Penelitian dari (Lestari et al., 2019) dan (Choirinisa, 2022) yang menemukan bahwa dengan adanya penggunaan software dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian hasil penelitian dari (Putro & Santika, 2020) juga menemukan bahwa dengan adanya penggunaan software dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Aplikasi pelaporan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi kerja. Aplikasi pelaporan dapat memudahkan pegawai dalam mencatat berbagai kegiatan dan informasi yang dilakukan (Lestari et al., 2019).

Semua penelitian pendahulu di atas sejalan dengan hasil penelitian penulis yang diolah secara kuantitatif, yaitu pemanfaatan

aplikasi pelaporan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek. Social skill merupakan kemampuan antarpribadi yang erat kaitannya dengan fungsi komunikasi. Hasil penelitian (Saputri et al., 2022) dan (Baharrudin et al., 2021) menemukan bahwa dengan adanya penggunaan software atau perangkat elektronik akan berpengaruh terhadap social skill karyawan. kemudian hasil penelitian dari (Bulan Wahid & Qamariah, 2021) juga menemukan bahwa dengan adanya penggunaan software atau perangkat elektronik akan berpengaruh terhadap social skill karyawan. Social skill merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan efisien (Rinaldi et al., 2022). Kemampuan ini penting bagi setiap orang, termasuk bagi pegawai di Puskesmas Banyumulek. Semua penelitian di atas sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa pemanfaatan aplikasi pelaporan berpengaruh terhadap social skill karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek.

Puskesmas Banyumulek merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Kabupaten Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Puskesmas ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 66 orang, yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya. Terdapat 39 aplikasi pelaporan secara online dan 49 pelaporan secara manual yang diwajibkan untuk diselesaikan tepat waktu. Pengiriman laporan tepat waktu juga termasuk dalam indikator mutu di Puskesmas. Hal ini tentu saja menyebabkan interaksi antar petugas menjadi semakin erat karena pengisian pelaporan saling melengkapi dengan program lain. Kesalahan dalam pengambilan data dari lintas program dan lintas sektor akan membuat data menjadi tidak sinkron satu sama lain.

Dari hasil wawancara dan observasi didapatkan hasil bahwa aplikasi pelaporan mudah digunakan namun belum tentu meminimalisir terjadinya kesalahan. Hal ini terjadi karena aplikasi pelaporan satu dan yang lain tidak saling terhubung. Aplikasi pelaporan membantu memperoleh informasi yang baru tetapi justru hal inilah yang membuat aplikasi pelaporan seringkali membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengisinya sehingga pekerjaan juga menjadi lebih rumit. Keuntungan lain dari pemanfaatan aplikasi

pelaporan yaitu data yang diperlukan lebih mudah didapat daripada pelaporan manual yang harus dicari lembar demi lembar dan kemungkinan kehilangan data menjadi lebih besar. Sayangnya, penggabungan data lintas program dan lintas sektor masih belum bisa dilakukan. Tentu saja, aplikasi pelaporan memudahkan pelaporan ke atasan maupun ke instansi lain secara real-time sehingga mudah mendapatkan feedback, termasuk koreksi dari pihak lain.

Aplikasi pelaporan dapat digunakan untuk berbagi informasi antar pegawai dan pimpinan. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar pegawai sehingga dapat meningkatkan social skill pegawai secara keseluruhan. Misalnya, aplikasi pelaporan dapat digunakan untuk berbagi informasi mengenai pencapaian target penyembuhan suatu kasus, informasi mengenai ketersediaan obat-obatan, informasi mengenai pencapaian kinerja pegawai, informasi mengenai peningkatan mutu, dan informasi mengenai kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pimpinan. Dengan adanya informasi ini, pegawai dapat saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan masyarakat.

Ternyata rendahnya kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh sistem pelaporan yang baru dengan menggunakan aplikasi, tetapi juga disebabkan oleh social skill dari sebagian besar karyawan yang belum maksimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan di UPT Puskesmas Banyumulek, masih terdapat adanya miskomunikasi antar karyawan. Hal ini rentan untuk membuat kesalahan entry data pada aplikasi pelaporan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian target kinerja dan kesenjangan data pada aplikasi pelaporan satu dengan yang lain karena belum ada sinkronisasi atau bridging antar aplikasi pelaporan.

Menurut penulis untuk meningkatkan pengaruh aplikasi pelaporan terhadap social skill dan kinerja karyawan, Puskesmas Banyumulek dapat melakukan beberapa hal berikut:

- a. Meningkatkan kualitas aplikasi pelaporan. Puskesmas Banyumulek dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan kualitas aplikasi pelaporan. Hal ini dapat dilakukan



dengan pengusulan kepada instansi terkait untuk menambahkan fitur-fitur baru yang dapat memudahkan pegawai dalam menggunakan aplikasi tersebut dan bridging antar aplikasi pelaporan. Tujuan sistem bridging adalah untuk meningkatkan efektivitas proses pengolahan data, efisiensi penggunaan sumber daya serta mempercepat proses pengelolaan klaim, verifikasi, dan lain sebagainya. Peningkatan kualitas aplikasi pelaporan tentu saja akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

- b. Meningkatkan sosialisasi aplikasi pelaporan. Puskesmas Banyumulek dapat melakukan sosialisasi aplikasi pelaporan secara berkala kepada seluruh pegawai. Terutama kepada pegawai baru yang memanfaatkan aplikasi pelaporan terkait program yang ditugaskan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai cara menggunakan aplikasi tersebut. Perbedaan persepsi akan berakibat fatal pada saat entry data. Monitoring dan evaluasi rutin untuk pengisian aplikasi pelaporan juga harus dilakukan agar data yang dihasilkan menjadi valid.

## SIMPULAN

Pemanfaatan aplikasi pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap social skill. Hal ini karena pengisian aplikasi pelaporan membutuhkan data dari lintas program maupun lintas sektor. Demikian halnya dengan semakin baik social skill karyawan berarti bahwa komunikasi dan koordinasi antar pegawai juga semakin baik sehingga pengisian data di aplikasi pelaporan secara keseluruhan juga semakin baik pula.

Pemanfaatan aplikasi pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena aplikasi pelaporan digunakan pada banyak program dan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas aplikasi pelaporan berarti juga peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini dapat menghemat waktu dan tenaga pegawai, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas-tugas lainnya.

Pemanfaatan aplikasi pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap social skill dan kinerja karyawan. Semakin

baik kualitas aplikasi pelaporan maka akan semakin baik pula social skill dan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya. Dalam berbagai kasus, berbagai kendala saat penggunaan aplikasi pelaporan dapat diselesaikan dengan adanya kerjasama dengan karyawan lain. Tentu saja, hal ini akan saling meningkatkan kinerja antar karyawan.

## SARAN

UPT Puskesmas Banyumulek perlu mengembangkan social skill dan peningkatan kinerja karyawan. Pembahasan ini perlu dititikberatkan pada kendala apa yang dialami karyawan dan bagaimana solusi jangka panjang agar kinerja semakin efektif dan efisien sehingga bisa mencapai target.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, A.A. (2022). Pengaruh Keterampilan Sosial Dan Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Budaya Sekolah Di Kota Tangerang Selatan. *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 6 No. 1, 2022.
- Cahyani, P. K. I. G., & Mertha, M. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(6), 1525-1536.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>
- Diana, F (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, Vol. 40, No.1, Juni, 2018.
- Geovannie, Himawan Lufthi., Kertahadi & Rizki Yudhi Dewantara, 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 8 (1): 1-8.
- Handayani, Ratina, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul. 2018. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 No 2*.

- Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 15–30.
- Kang, Sungmin. 2018. Information Technology Acceptance : Evolving with the Changes in the Network Environment " Center for Information System Management Department of Management Science and Information System Graduate School of Business. The University of Texas at Austin. IEEE.
- Kuruway, M., Ratang, W., & Thane, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial Dan Keterampilan Konseptual Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 66–78. <https://doi.org/10.55049/jeb.v13i2.133>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestari, F., Haryono, S., Kurnia, M., & Rda, P. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), 2456–4559. Retrieved
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Mangkunegara, Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- Nurjaya, Afandi, A., Ilham, D., Jasmani, Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4 (3):332- 346.
- Rampengan, C.B.I., Tawal, B., Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3, Juli, 2019.
- Rivai Veitzhal, Zainal, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.
- Rivai, Vethzal, & Basri. (2005). Performace Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16 (Alih Bahasa Ratna Saraswati dan Febriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat.
- Sawitri. (2016). Pengaruh teknologi informasi, pemanfaat teknologi informasi, efektivitas penggunaan dan kepercayaan teknologi informasi terhadap kinerja individual (survei pada kantor pelayanan pajak pratama Sukoharjo. *IOSR Journal of Economics and Finance* 3(1):42-56.
- Sonia, S. (2018). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten

Pemanfaatan Aplikasi Pelaporan Terhadap Social Skill.... (*Farah Aisa Mega Ifani, dkk*)

Bondowoso.

<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95697>