

TRANSFORMASI SOSIAL DAN BUDAYA DALAM PERSEPSI PETUGAS POLI TERHADAP IMPLEMENTASI APLIKASI SIMGOS DI RUMAH SAKIT UMUM KOLONODALE, KABUPATEN MOROWALI UTARA

Meiske Walili¹, Andi Alim²

iskewalili@gmail.com¹, andi_alimbagu@co.id²

Mega Buana Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji transformasi sosial dan budaya yang terjadi dalam persepsi petugas poli terhadap implementasi aplikasi SIMGOS (Sistem Informasi Manajemen Global Online System) di Rumah Sakit Umum Kolonodale, Kabupaten Morowali Utara. Menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap petugas poli yang aktif menggunakan SIMGOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMGOS memicu perubahan signifikan dalam pola kerja, komunikasi, pembagian tugas, dan struktur tim. Aplikasi ini mempercepat pelayanan, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat koordinasi lintas unit secara digital. Di sisi lain, adaptasi awal terhadap teknologi menghadirkan tantangan, terutama terkait kompleksitas sistem dan keterbatasan jaringan. Namun, nilai-nilai budaya lokal seperti gotong royong dan hierarki justru mendukung proses adaptasi melalui kolaborasi antargenerasi dan solidaritas kerja. SIMGOS juga mengubah cara petugas memaknai perannya—dari sekadar pelaksana administratif menjadi agen transformasi berbasis teknologi informasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerimaan terhadap sistem digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologinya, tetapi juga oleh kesiapan budaya organisasi dan struktur sosial lokal yang adaptif terhadap perubahan. Disarankan agar pelatihan berkelanjutan, peningkatan infrastruktur, serta pendekatan inklusif terhadap pasien menjadi bagian integral dalam proses transformasi digital layanan kesehatan.

Kata Kunci: Transformasi Sosial, Budaya Kerja, SIMGOS, Digitalisasi Pelayanan Kesehatan, Persepsi Petugas Poli.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam sistem pelayanan kesehatan di berbagai wilayah, termasuk di daerah-daerah yang sebelumnya memiliki akses terbatas terhadap inovasi digital. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit berbasis digital seperti SIMGOS (Sistem Informasi Manajemen Global Online System) yang digunakan untuk mempercepat dan mengefisienkan pelayanan administrasi, pencatatan data medis, dan komunikasi antarunit dalam rumah sakit (Hutagalung et al. 2024).

Namun, implementasi teknologi tidak hanya berdampak pada aspek teknis, melainkan juga memunculkan dinamika sosial dan budaya dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan. Di Rumah Sakit Umum Kolonodale, Kabupaten Morowali Utara, Provinsi Sulawesi Tengah, penggunaan Aplikasi SIMGOS menjadi bagian dari upaya modernisasi layanan kesehatan. Hal ini menuntut adaptasi dari para petugas poli, baik secara fungsional maupun dalam cara mereka berinteraksi, berkomunikasi, dan memahami peran teknologi dalam pelayanan publik (Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah 2020).

Transformasi ini membawa implikasi terhadap persepsi, sikap, dan praktik kerja petugas poli yang sebelumnya terbiasa dengan sistem manual. Perubahan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan budaya kerja, nilai-nilai lokal, dan struktur sosial organisasi yang telah terbentuk selama bertahun-tahun. Dalam konteks ini,

pemahaman terhadap perubahan sosial dan budaya menjadi penting untuk melihat bagaimana inovasi teknologi diterima, dimaknai, dan dijalankan oleh para aktor layanan kesehatan di level akar rumput (Dewi and Suryono 2024).

Studi mengenai persepsi petugas poli terhadap implementasi SIMGOS akan memberikan gambaran mengenai bagaimana transformasi digital mempengaruhi hubungan antarindividu, mekanisme kerja, serta konstruksi makna budaya dalam praktik pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga penting untuk menilai sejauh mana sistem digital seperti SIMGOS dapat berfungsi secara efektif di tengah keragaman sosial budaya yang khas di wilayah seperti Morowali Utara (Wibowo 2023).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai proses transformasi sosial dan budaya yang terjadi seiring dengan penerapan teknologi informasi kesehatan, serta bagaimana perubahan tersebut dipersepsikan dan direspon oleh petugas poli sebagai ujung tombak pelayanan di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses transformasi sosial dan budaya dalam persepsi petugas poli terhadap implementasi aplikasi SIMGOS di Rumah Sakit Umum Kolonodale, Kabupaten Morowali Utara. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi makna, persepsi, dan pengalaman subjektif informan, terutama dalam menghadapi perubahan sistem dari manual ke digital di lingkungan pelayanan kesehatan (Rahardjo 2017).

Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Kolonodale, dengan waktu pelaksanaan selama kurang lebih tiga bulan, yaitu dari April hingga Juni 2025. Penelitian difokuskan pada unit poli rawat jalan, sebagai lini pelayanan yang langsung berinteraksi dengan sistem SIMGOS dan pasien.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan keterlibatan langsung dengan penggunaan SIMGOS, lama pengalaman kerja, serta representasi dari berbagai latar belakang. Kriteria inklusi meliputi petugas poli yang telah menggunakan SIMGOS minimal tiga bulan, bersedia diwawancarai, dan terlibat aktif dalam proses pelayanan. Informan terdiri dari tenaga medis maupun non-medis yang berperan dalam pengoperasian sistem, baik secara administratif maupun dalam pelayanan langsung (Kumara 2018).

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan interpretasi informan terhadap implementasi SIMGOS. Observasi dilakukan di lokasi kerja untuk melihat secara langsung interaksi kerja, penggunaan aplikasi, dan dinamika sosial yang terjadi. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mendukung data dengan menelaah kebijakan, panduan penggunaan SIMGOS, dan laporan internal rumah sakit (Romdona, Junista, and Gunawan 2025).

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan analisis tematik yang mencakup langkah-langkah seperti transkripsi hasil wawancara, reduksi data, koding, kategorisasi tema, dan penyusunan interpretasi berdasarkan pola-pola makna yang muncul. Data akan dianalisis secara induktif untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan kontekstual tentang transformasi sosial dan budaya yang terjadi (Heriyanto 2018).

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan metode, melakukan verifikasi hasil wawancara melalui member checking, serta berdiskusi secara terbuka dengan pembimbing atau rekan sejawat melalui teknik peer debriefing. Prinsip-prinsip etika penelitian juga dijunjung tinggi, termasuk menjaga kerahasiaan identitas

informan, memperoleh persetujuan partisipasi secara sukarela, dan menjamin kebebasan informan dalam menyampaikan pendapat atau mundur dari penelitian kapan pun tanpa konsekuensi (Mekarisce 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Petugas Poli terhadap Implementasi Aplikasi SIMGOS

Ketiga informan menunjukkan pemahaman yang cukup baik mengenai SIMGOS. Informan Ny. I.1 memaknai SIMGOS sebagai sistem operasional digital rumah sakit yang mengelola data pasien. Sementara itu, informan Ny. M menjelaskan dengan istilah teknis bahwa SIMGOS adalah Sistem Informasi Manajemen Generik Open Source, yang berfungsi untuk mengelola data pelayanan kesehatan secara elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa informan tidak hanya memahami fungsi teknis aplikasi, tetapi juga memahami tujuannya sebagai solusi terintegrasi dalam pelayanan kesehatan. Informan Ny. I.2 mempertegas bahwa SIMGOS merupakan aplikasi yang mendukung kerja rumah sakit melalui sistem data yang terintegrasi dan digital. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

SIMGOS merupakan Sistem Manajemen Operasional Rumah Sakit yang digunakan untuk mengelola data pasien dan pelayanan secara digital. (Ny. I.1, 01/06/2025)

SIMGOS adalah Sistem Informasi Manajemen Generik Open Source yang dirancang untuk membantu fasilitas pelayanan kesehatan, terutama rumah sakit, dalam mengelola data pelayanan kesehatan secara elektronik dan terintegrasi. (Ny. M, 08/06/2025)

SIMGOS adalah aplikasi untuk mengelola data pelayanan kesehatan secara elektronik dan terintegrasi di rumah sakit. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Informan memahami bahwa SIMGOS adalah inovasi digital yang tidak hanya menyimpan data pasien, tetapi juga menghubungkan berbagai unit layanan secara real time, yang menjadi bagian dari transformasi pelayanan berbasis teknologi di rumah sakit daerah (Wagiu 2025).

Pada masa awal penerapan, para informan menghadapi fase adaptasi yang cukup menantang. Informan Ny. I.1 dan Ny. I.2 mengungkapkan bahwa mereka harus belajar mengisi aplikasi secara bertahap karena belum terbiasa dengan sistem digital. Informan Ny. M menambahkan bahwa tahapan adaptasi tersebut memerlukan waktu dan pendampingan karena banyak menu yang harus dipahami. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Pada awal penggunaan SIMGOS, saya mengalami masa adaptasi dan belajar cara mengisi aplikasi tersebut. (Ny. I.1, 01/06/2025)

pada awal penggunaan SIMGOS, saya masih dalam tahap adaptasi dan belajar cara pengisian aplikasi. (Ny. M, 08/06/2025)

pengalaman pertama menggunakan SIMGOS adalah belajar cara pengisian aplikasi. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Masa awal penggunaan SIMGOS bagi petugas merupakan titik balik penting yang menguji kesiapan mental dan kognitif mereka dalam menghadapi perubahan. Walaupun mengalami kebingungan, mereka tetap menunjukkan keingintahuan dan kemauan untuk belajar, yang menjadi modal sosial dalam menghadapi transformasi digital.

Seluruh informan sepakat bahwa SIMGOS memberikan dampak positif dalam pekerjaan sehari-hari. Informan Ny. I.1 menekankan efisiensi waktu karena tidak perlu lagi mencari riwayat pasien secara manual. Ny. M dan Ny. I.2 menyatakan bahwa pekerjaan menjadi lebih cepat karena data bisa diakses langsung dan integrasi antar layanan berjalan lancar. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

penggunaan SIMGOS mempermudah dan mempercepat pekerjaan sehari-hari,

khususnya dalam mengetahui identitas dan riwayat pengobatan pasien, sehingga lebih menghemat waktu. (Ny. I.1, 01/06/2025)

SIMGOS mempermudah dan mempercepat pekerjaan sehari-hari, karena data pasien dapat diakses dengan cepat dan integrasi pelayanan berjalan dengan baik melalui aplikasi. (Ny. M, 08/06/2025)

SIMGOS mempengaruhi pekerjaan sehari-hari dengan mempermudah dan mempercepat pelayanan, memungkinkan akses cepat ke data pasien, serta integrasi pelayanan yang dapat diakses melalui aplikasi. (Ny. I.2, 15/06/2025)

SIMGOS mengubah paradigma kerja petugas poli dari sistem manual yang lambat menjadi sistem digital yang efisien. Ini berdampak langsung pada kecepatan kerja, kemudahan akses informasi, dan peningkatan akurasi layanan.

Ketika berbicara mengenai pelayanan pasien, informan menilai SIMGOS sangat membantu dalam mengoptimalkan waktu dan prosedur. Informan Ny. M dan Ny. I.2 secara spesifik menyebut bahwa rujukan dan konsultasi ke unit lain menjadi lebih praktis karena dapat diakses dalam satu platform. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

penggunaan SIMGOS mempermudah pelayanan pasien karena meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

penggunaan SIMGOS mempermudah pelayanan pasien karena data pasien mudah diakses, dan proses konsultasi serta rujukan ke unit lain dapat dilakukan dengan lebih mudah melalui aplikasi. (Ny. M, 08/06/2025)

penggunaan SIMGOS mempermudah pelayanan pasien karena data pasien serta proses konsultasi dan rujukan ke unit lain dapat diakses dengan mudah melalui aplikasi. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Transformasi teknologi ini bukan hanya berdampak pada sisi internal kerja petugas, tetapi juga menciptakan nilai tambah pada kepuasan pasien. Integrasi layanan memungkinkan pelayanan lebih cepat, personal, dan profesional (Kemenkes RI 2024).

Semua informan merasa bahwa mereka tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga dilibatkan dalam proses implementasi SIMGOS. Mereka mendapat arahan, pelatihan, bahkan informasi secara berkala tentang setiap perubahan dalam aplikasi. Informan Ny. I.2 menambahkan bahwa komunikasi antara manajemen dan petugas cukup terbuka setiap kali ada pembaruan. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya merasa sangat dilibatkan dalam proses penerapan aplikasi SIMGOS, karena selalu diberikan informasi dan panduan mengenai tata cara pengisian aplikasi dari awal hingga akhir. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya merasa dilibatkan dalam proses penerapan SIMGOS karena selalu diajarkan cara pengisian aplikasi dari awal hingga akhir, terutama karena bertugas di bagian pelayanan. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya merasa dilibatkan dalam proses penerapan SIMGOS karena setiap perubahan menu atau hal yang perlu diisi selalu dikomunikasikan kepada petugas pelayanan, khususnya di poli. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Rasa keterlibatan ini membangun rasa kepemilikan (sense of ownership) terhadap aplikasi SIMGOS, yang sangat penting dalam proses perubahan budaya organisasi. Petugas merasa dihargai sebagai bagian dari perubahan, bukan sekadar pelaksana.

Pada tahap awal diwajibkan menggunakan SIMGOS, para informan menunjukkan emosi campuran: kebingungan sekaligus rasa penasaran. Informan mencari tahu secara mandiri, berdiskusi dengan rekan kerja, dan tidak takut untuk mencoba. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Pada awal diwajibkan menggunakan SIMGOS, saya merasa bingung karena baru pertama kali menggunakannya, namun juga merasa penasaran terhadap aplikasi tersebut. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saat pertama kali diwajibkan menggunakan SIMGOS, saya merasa bertanya-tanya dan berusaha mencari tahu tentang aplikasi tersebut. (Ny. M, 08/06/2025)

Saat pertama kali diwajibkan menggunakan SIMGOS, saya merasa bertanya-tanya dan berusaha mencari tahu tentang aplikasi tersebut. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Meskipun perubahan bersifat memaksa, sikap informan menunjukkan respons yang adaptif dan proaktif. Rasa ingin tahu menjadi motor penting dalam proses belajar dan pembiasaan terhadap sistem digital (Syafei et al. 2024).

Informan mengungkapkan bahwa mereka mendapat dukungan penuh dari rekan kerja dan pimpinan dalam penggunaan SIMGOS. Bahkan informan Ny. I.2 menyatakan bahwa sistem ini diterima dengan baik karena memang terbukti mempermudah proses kerja. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

rekan kerja dan pimpinan mendukung penggunaan aplikasi SIMGOS. (Ny. I, 01/06/2025)

rekan kerja dan pimpinan mendukung penggunaan aplikasi SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

Rekan kerja dan pimpinan mendukung penggunaan SIMGOS karena sistem ini mempermudah dan memperlancar pelayanan. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Transformasi digital seperti SIMGOS tidak akan berhasil jika hanya diandalkan dari sisi teknologi. Dukungan kolektif dari struktur sosial internal rumah sakit—baik horizontal (rekan sejawat) maupun vertikal (pimpinan)—menjadi kunci keberlanjutan implementasi.

Informan menyampaikan bahwa pasien memberikan tanggapan positif terhadap penggunaan SIMGOS. Mereka merasa lebih cepat dilayani karena data sudah tersedia tanpa perlu menunggu dokumen fisik. Hal ini diungkapkan oleh semua informan, termasuk Ny. I.2 yang menyebut bahwa akses data pasien dapat dilakukan secara real time. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

pasien memberikan komentar positif terhadap pelayanan berbasis aplikasi karena mempercepat proses pelayanan dan tidak perlu menunggu lama untuk dilayani. (Ny. I.1, 01/06/2025)

pasien memberikan komentar positif terhadap pelayanan berbasis aplikasi karena dapat mempercepat pelayanan. (Ny. M, 08/06/2025)

pasien merasa senang dengan pelayanan berbasis aplikasi karena setelah menggunakan SIMGOS, data pasien dapat langsung diakses tanpa harus menunggu status fisik, sehingga pelayanan menjadi lebih cepat. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Dari sisi eksternal, persepsi pasien menjadi bukti nyata keberhasilan aplikasi ini. SIMGOS tidak hanya membantu petugas, tetapi juga memberi kepuasan layanan bagi pasien yang merasa dihargai dan dilayani secara cepat (Supriyanto et al. 2023).

Secara keseluruhan, persepsi petugas poli terhadap implementasi SIMGOS menunjukkan bahwa teknologi ini bukan sekadar alat bantu kerja, melainkan simbol dari transformasi budaya kerja yang lebih modern dan terstruktur. Proses adaptasi berlangsung secara bertahap, didukung oleh rasa ingin tahu, solidaritas antarpegawai, serta dukungan dari manajemen. Penggunaan SIMGOS juga direspon positif oleh pasien karena memberi kenyamanan dan efisiensi. Dalam konteks sosial dan budaya lokal di RSUD Kolonodale, implementasi SIMGOS telah memperlihatkan bahwa inovasi teknologi dapat diterima dan dijalankan secara kolaboratif, asalkan proses transformasi dilakukan secara inklusif dan komunikatif.

Transformasi Sosial dalam Lingkungan Kerja

Ketiga informan menyampaikan bahwa implementasi SIMGOS memberikan perubahan positif terhadap cara kerja tim. Menurut Ny. I.1, pekerjaan tim menjadi lebih cepat dan mudah sejak aplikasi digunakan. Hal ini diperjelas oleh Ny. M dan Ny. I.2 yang menekankan bahwa proses administrasi, seperti konsultasi antarpoli, kini cukup dilakukan melalui sistem digital tanpa harus menulis secara manual di status pasien. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya merasakan adanya perubahan positif dalam cara kerja tim sejak penggunaan SIMGOS, yaitu pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya merasakan bahwa sejak penggunaan SIMGOS, pekerjaan tim menjadi lebih mudah dan cepat, karena proses konsultasi ke poli lain dapat langsung terbaca di sistem tanpa perlu menulis manual di status pasien. (Ny. M, 08/06/2025)

sejak penggunaan SIMGOS, pekerjaan tim menjadi lebih mudah dan cepat karena data konsultasi ke poli lain dapat langsung terbaca di aplikasi tanpa perlu menulis manual di status, semuanya telah tersedia dalam SIMGOS. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Transformasi sosial yang terjadi tampak jelas dalam dimensi efisiensi kerja. Sistem manual yang sebelumnya memerlukan waktu dan tenaga kini digantikan oleh sistem digital yang menyederhanakan alur komunikasi antar-unit. Hal ini bukan hanya mempercepat pelayanan, tetapi juga membangun budaya kerja baru yang lebih kolaboratif, tanggap, dan berbasis teknologi (Banjarnahor et al. 2022).

Terdapat perbedaan pandangan mengenai perubahan dalam komunikasi antarpetugas. Ny. I.1 menilai tidak ada perubahan signifikan, namun Ny. M dan Ny. I.2 menyatakan bahwa komunikasi mengalami pergeseran dari sistem manual menjadi komunikasi berbasis sistem digital, seperti melalui SIMGOS. Mereka juga menyebutkan bahwa data penting seperti jadwal kunjungan dan rujukan balik dapat langsung terlihat oleh petugas terkait. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

hubungan atau komunikasi antarpetugas tidak mengalami perubahan setelah adanya SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

hubungan atau komunikasi antarpetugas mengalami perubahan sejak adanya SIMGOS, dari yang sebelumnya dilakukan secara manual melalui penulisan di status pasien, kini dapat dilakukan langsung melalui sistem SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

sejak penggunaan SIMGOS, hubungan dan komunikasi antarpetugas mengalami perubahan karena sebelumnya dilakukan secara manual melalui penulisan di status pasien, kini dapat dilakukan langsung melalui aplikasi, yang juga memudahkan akses data seperti tanggal kunjungan, jadwal kontrol, dan masa berlaku rujukan balik. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Digitalisasi mendorong perubahan cara petugas berinteraksi. Komunikasi yang dulunya berbasis tatap muka dan catatan fisik kini digantikan oleh notifikasi dan akses data melalui aplikasi. Ini mencerminkan transformasi sosial struktural dalam komunikasi profesional di fasilitas pelayanan kesehatan (Wibowo 2022).

Informan memberikan pandangan yang berbeda terkait pembagian tugas. Ny. I.1 merasa bahwa tidak ada perubahan struktural, sementara Ny. M dan Ny. I.2 menyebutkan adanya penyesuaian, di mana petugas tertentu ditugaskan secara khusus untuk mengisi SIMGOS, sehingga tugas menjadi lebih terspesialisasi. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

sistem SIMGOS tidak memengaruhi pembagian tugas atau otoritas di lingkungan kerja saya. (Ny. I.1, 01/06/2025)

sistem SIMGOS memengaruhi pembagian tugas di lingkungan kerja, karena ada perawat yang secara khusus ditugaskan untuk mengisi aplikasi tersebut. (Ny. M, 08/06/2025)

sistem SIMGOS memengaruhi pembagian tugas di lingkungan kerja, karena ada

perawat yang secara khusus ditugaskan untuk mengisi aplikasi tersebut. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Perubahan ini menunjukkan adanya penataan ulang dalam struktur kerja tim. Munculnya peran baru—seperti operator SIMGOS—menunjukkan bentuk restrukturisasi tugas yang bersifat adaptif terhadap teknologi. Perubahan ini juga bisa menjadi awal dari transformasi peran dan tanggung jawab dalam unit layanan berbasis digital (Kementrian Kesehatan RI 2024).

Semua informan sepakat bahwa interaksi formal dan informal di ruang poli tetap terjaga dengan baik meskipun terdapat perubahan sistem kerja. Bahkan Ny. I.2 menyatakan bahwa interaksi tersebut tetap hangat dan produktif meskipun kini pekerjaan mereka melibatkan penggunaan aplikasi digital. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

interaksi formal dan informal di ruang poli tetap sangat baik dan tidak mengalami perubahan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

interaksi formal dan informal di ruang poli berlangsung dengan sangat baik. (Ny. M, 08/06/2025)

interaksi formal dan informal di ruang poli tetap berlangsung sangat baik dengan adanya penggunaan aplikasi SIMGOS. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Nilai-nilai sosial seperti kebersamaan dan keharmonisan tetap terpelihara di tengah transformasi teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berbasis kekeluargaan di rumah sakit mampu beradaptasi dengan modernisasi tanpa kehilangan karakter lokal yang bersifat kolektif (Aziz et al. 2025).

Informan menggambarkan bahwa koordinasi antarunit seperti farmasi, rekam medis, administrasi, bahkan laboratorium dan radiologi, menjadi lebih baik sejak penggunaan SIMGOS. Ny. I.2 menekankan bahwa pengisian data cukup dilakukan di aplikasi, dan nama pasien langsung terdeteksi oleh unit lain, sehingga tidak perlu lagi pengisian formulir secara manual. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

koordinasi antarunit, seperti dengan farmasi, rekam medis, dan administrasi, berjalan dengan sangat baik. (Ny. I.1, 01/06/2025)

koordinasi antarunit, seperti farmasi, rekam medis, dan administrasi, berlangsung sangat baik karena semua unit pelayanan di rawat jalan telah terintegrasi melalui SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

koordinasi antarunit, seperti dengan radiologi dan laboratorium, berlangsung sangat baik dan lancar sejak menggunakan SIMGOS, karena cukup mengisi data di aplikasi tanpa perlu lagi menulis di blangko, dan nama pasien langsung dapat diketahui oleh unit terkait. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini menandai terbentuknya integrasi sistemik antarunit dalam organisasi rumah sakit. SIMGOS berperan sebagai penghubung struktural yang menyatukan berbagai fungsi kerja ke dalam satu platform, sehingga tercipta efisiensi koordinatif yang berkontribusi terhadap layanan yang lebih responsif dan terintegrasi.

Perbedaan persepsi kembali muncul dalam poin ini. Ny. I.1 menyebut tidak ada perubahan peran atau struktur tim, sedangkan Ny. M dan Ny. I.2 menjelaskan bahwa ada pengalihan sebagian peran kepada petugas khusus untuk mengoperasikan SIMGOS, dan petugas lain lebih fokus ke pelayanan klinis. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

tidak terdapat perubahan dalam peran kerja maupun struktur tim sejak penggunaan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

terdapat perubahan dalam peran kerja, di mana ada petugas yang secara khusus mengoperasikan aplikasi SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

terdapat perubahan dalam peran kerja, di mana sebagian petugas bertugas mengoperasikan aplikasi SIMGOS, sementara yang lain menangani tindakan medis. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Munculnya peran baru dalam tim menandakan restrukturisasi sosial internal. Sistem digital menuntut spesialisasi baru, seperti operator data atau petugas entry. Ini merupakan bentuk nyata dari transformasi budaya kerja, di mana struktur kerja yang sebelumnya homogen kini menjadi lebih heterogen dan fungsional sesuai kebutuhan sistem (Baha'uddin et al. 2024).

Dari seluruh pernyataan, dapat disimpulkan bahwa implementasi SIMGOS telah memicu transformasi sosial yang nyata di lingkungan kerja poli RSUD Kolonodale. Perubahan ini terlihat dalam efisiensi kerja tim, komunikasi antarpersonel, sistem pembagian tugas, serta koordinasi lintas-unit. Meskipun terjadi pergeseran pola kerja menuju sistem digital, nilai-nilai sosial lokal seperti kebersamaan, saling dukung, dan kekompakan tetap terjaga.

Transformasi sosial ini bukan hanya berwujud perubahan teknis, tetapi juga merefleksikan perubahan dalam struktur, relasi kerja, dan pemaknaan terhadap peran petugas kesehatan di era digital. Rumah sakit sebagai institusi sosial mengalami modernisasi yang berdampak pada budaya kerja dan sistem hubungan antarindividu yang lebih berbasis data, namun tetap berakar pada nilai-nilai kolektif lokal (Banjarnahor et al. 2022).

Pengaruh Nilai Budaya Lokal dan Budaya Kerja

Ketiga informan sepakat bahwa budaya kerja di RSUD Kolonodale sangat mendukung penerapan aplikasi SIMGOS. Menurut Ny. I.1, budaya kerja yang ada sudah cukup terbuka terhadap perubahan. Ny. M dan Ny. I.2 menambahkan bahwa budaya kerja yang positif ini berperan dalam memperlancar pelayanan, karena SIMGOS dianggap mempermudah dan mempercepat proses kerja serta memperkuat integrasi antarunit layanan. Sebagaimana ungkapan informan Ny. I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

budaya kerja di RSUD Kolonodale mendukung penggunaan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

budaya kerja di RSUD Kolonodale sangat mendukung penggunaan SIMGOS karena aplikasi tersebut mempermudah pelayanan. (Ny. M, 08/06/2025)

budaya kerja di RSUD Kolonodale sangat mendukung penggunaan SIMGOS karena integrasi dalam pelayanan berjalan dengan sangat baik. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa budaya kerja di RSUD Kolonodale bersifat adaptif terhadap teknologi baru. Terdapat semangat profesionalisme dan keterbukaan dalam menerima sistem digital. Budaya kerja yang kooperatif dan berbasis pelayanan menjadi fondasi penting dalam mendukung implementasi teknologi informasi kesehatan (Dumonda, Hamidah, and Suparno 2024).

Tanggapan para informan mengindikasikan adanya perubahan kebiasaan dari sistem manual ke digital. Ny. I.1 tidak melihat adanya pengaruh nilai budaya lokal terhadap proses adaptasi, sedangkan Ny. M dan Ny. I.2 menekankan bahwa meskipun tidak ada resistensi budaya, tetap terjadi transformasi kebiasaan, seperti penggunaan komputer dan sistem digital dalam pelayanan yang sebelumnya tidak ada. Sebagaimana ungkapan informan Ny. I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

tidak terdapat nilai-nilai lokal atau kebiasaan budaya yang memengaruhi cara diri saya beradaptasi dengan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

terdapat perubahan dari kebiasaan sebelumnya yang bersifat manual menjadi digital melalui penggunaan SIMGOS, termasuk penyediaan komputer di ruang pelayanan yang sebelumnya belum tersedia. (Ny. M, 08/06/2025)

adaptasi terhadap SIMGOS dipengaruhi oleh perubahan kebiasaan dari sistem manual

ke digital, termasuk tersedianya komputer di ruang pelayanan dan penggunaan aplikasi untuk memanggil pasien yang sebelumnya dilakukan secara manual. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini mencerminkan bahwa transformasi budaya kerja lebih bersifat struktural-teknologis daripada ideologis. Nilai-nilai lokal tidak menjadi hambatan, namun pola kebiasaan kerja mengalami perubahan besar. Pengadaan komputer, penggunaan aplikasi digital untuk pemanggilan pasien, dan pencatatan digital merupakan bentuk konkret dari perubahan praktik kerja yang sebelumnya sangat mengandalkan sistem manual (Supriyanto et al. 2023).

Ketiga informan menegaskan bahwa mereka dan rekan kerja sangat menerima kehadiran sistem digital seperti SIMGOS. Mereka merasa bahwa digitalisasi mampu mempercepat pekerjaan, bahkan menurut Ny. I.2, sistem ini juga meningkatkan keakuratan data pasien yang sebelumnya berpotensi tertinggal atau salah input bila dilakukan manual. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya dan rekan kerja sangat menerima perubahan berbasis digital karena dapat mempercepat pekerjaan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya dan rekan kerja sangat menerima perubahan berbasis digital karena dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya dan rekan kerja sangat menerima perubahan berbasis digital karena dapat mempercepat, mempermudah pekerjaan, serta meningkatkan keakuratan data pasien. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Penerimaan yang tinggi terhadap sistem digital menunjukkan adanya kematangan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi. Sikap positif ini juga menunjukkan bahwa staf poli tidak hanya melihat SIMGOS sebagai kewajiban, tetapi sebagai solusi nyata yang meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi kerja.

Informan menyatakan tidak ada ketidaksesuaian antara sistem digital dengan budaya kerja sebelumnya. Perubahan dari sistem manual ke digital berlangsung secara evolutif, tidak menimbulkan konflik atau penolakan. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

tidak ada ketidakcocokan antara sistem digital dan budaya kerja sebelumnya, hanya terjadi perubahan dari sistem manual ke penggunaan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

tidak ada ketidakcocokan antara sistem digital dan budaya kerja sebelumnya, hanya terjadi perubahan dari sistem manual ke penggunaan aplikasi yang dianggap lebih mudah. (Ny. M, 08/06/2025)

tidak terdapat ketidakcocokan antara sistem digital dan budaya kerja sebelumnya, hanya terjadi perbedaan dari sistem manual ke sistem digital. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja sebelumnya memang telah memiliki kesiapan terhadap modernisasi. Adaptasi teknologi berlangsung harmonis karena nilai-nilai seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kolaborasi telah tertanam kuat dalam budaya organisasi, sehingga ketika teknologi digital masuk, proses penyesuaiannya berlangsung mulus (Hardika et al. 2020).

Semua informan menyatakan bahwa nilai-nilai budaya lokal seperti gotong royong, senioritas, dan hierarki tetap ada, tetapi tidak menghambat proses adopsi SIMGOS. Bahkan, nilai-nilai ini menjadi pendukung karena para petugas, baik senior maupun junior, saling membantu dan belajar bersama dalam memahami aplikasi. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

nilai-nilai seperti gotong royong, senioritas, dan hierarki tidak menghambat adopsi SIMGOS, karena baik tenaga kesehatan senior maupun junior tetap belajar bersama dan menggunakan aplikasi dengan baik dan benar. (Ny. I.1, 01/06/2025)

nilai-nilai gotong royong, senioritas, dan hierarki tidak menghalangi adopsi SIMGOS,

karena baik tenaga senior maupun junior tetap belajar bersama dan menggunakan aplikasi dengan baik. (Ny. M, 08/06/2025)

nilai-nilai gotong royong, senioritas, dan hierarki tidak menjadi penghalang dalam adopsi SIMGOS, karena baik petugas senior maupun junior belajar bersama dan menggunakan aplikasi dengan baik. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal justru menjadi modal sosial dalam mendukung transformasi digital. Budaya gotong royong tercermin dalam kolaborasi antargenerasi, dan nilai hierarki yang biasanya kaku, justru dilunakkan oleh semangat kolektivitas dalam belajar teknologi. Transformasi budaya kerja tidak meniadakan nilai lama, tetapi mengintegrasikannya ke dalam konteks baru yang lebih digital dan kolaboratif.

Transformasi teknologi informasi melalui implementasi SIMGOS di RSU Kolonodale tidak hanya mengubah sistem pelayanan secara teknis, tetapi juga menggeser praktik budaya kerja secara perlahan namun signifikan. Proses ini berlangsung tanpa resistensi karena: Budaya kerja sudah memiliki karakteristik kolaboratif dan terbuka; Nilai-nilai lokal seperti gotong royong, senioritas, dan hierarki bertransformasi menjadi alat bantu dalam pembelajaran teknologi, bukan penghambat; dan Sistem digital diakomodasi dengan baik oleh struktur kerja yang telah siap berinovasi. Dengan demikian, pengaruh nilai budaya lokal dan budaya kerja terhadap adopsi SIMGOS adalah positif, dan justru menjadi penopang utama dalam mempercepat transformasi pelayanan kesehatan menuju sistem yang lebih modern, efisien, dan terintegrasi (Wagiu 2025).

Tantangan dan Strategi Adaptasi Sosial-Budaya

Ketiga informan sepakat bahwa tantangan utama dalam penggunaan SIMGOS adalah kompleksitas antarmuka sistem—khususnya banyaknya menu yang harus dipelajari. Hal ini menunjukkan adanya beban kognitif dalam proses awal pengoperasian aplikasi. Informan Ny. M dan Ny. I.2 juga menambahkan bahwa kondisi jaringan yang tidak stabil menjadi hambatan tambahan dalam penggunaan sistem ini. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

kendala utama dalam menggunakan SIMGOS adalah harus mempelajari cara pengisian karena terdapat banyak menu dalam aplikasi tersebut. (Ny. I.1, 01/06/2025)

kendala utama dalam menggunakan SIMGOS adalah perlu mempelajari cara pengisian karena banyak menu di aplikasi, serta terkadang jaringan yang kurang mendukung. (Ny. M, 08/06/2025)

kendala utama dalam menggunakan SIMGOS adalah harus mempelajari cara pengisian karena banyaknya menu dalam aplikasi. (Ny. I.2, 15/06/2025)

SIMGOS sebagai bentuk digitalisasi pelayanan kesehatan menuntut perubahan pola kerja dan kompetensi teknis baru dari petugas poli. Tantangan yang dirasakan bukan hanya bersifat teknis (jaringan dan menu aplikasi) tetapi juga mencerminkan transisi budaya kerja manual ke digital. Banyaknya menu mencerminkan kompleksitas sistem yang belum sepenuhnya user-friendly, apalagi bagi pengguna yang belum terbiasa dengan teknologi digital. Hal ini memperlihatkan bahwa transformasi teknologi harus disertai kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung.

Semua informan menunjukkan adanya inisiatif adaptasi melalui pembelajaran mandiri dan bertanya. Mereka aktif mencari tahu, bahkan menjadikan petugas IT sebagai rujukan utama. Informan Ny. M juga menyebutkan adanya pembaruan jaringan sebagai bagian dari strategi penyesuaian institusional. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya mengatasi kendala dalam penggunaan SIMGOS dengan cara belajar secara mandiri dan banyak bertanya. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya mengatasi kendala penggunaan SIMGOS dengan belajar secara mandiri, banyak

bertanya kepada petugas IT rumah sakit, dan jaringan yang selalu diperbarui. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya mengatasi kendala penggunaan SIMGOS dengan belajar secara mandiri dan banyak bertanya kepada petugas IT rumah sakit. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Strategi ini mencerminkan tiga pendekatan adaptasi: Adaptasi individual, yaitu dengan belajar sendiri dan mencoba memahami sistem secara mandiri; Adaptasi sosial, yaitu melalui interaksi dan kolaborasi dengan rekan kerja maupun petugas IT; Adaptasi struktural, yaitu dengan dukungan manajemen dan perbaikan teknis seperti peningkatan kualitas jaringan. Ketiganya menunjukkan bahwa proses adaptasi bersifat holistik, melibatkan individu, kelompok, dan sistem organisasi secara simultan. (Aji et al. 2023)

Informan menyampaikan bahwa dukungan dari pimpinan dan rekan kerja sangat membantu proses penyesuaian. Dukungan ini bisa berupa pendampingan teknis, pengarahan, maupun suasana kerja yang saling mendukung. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

manajemen dan rekan kerja sangat mendukung dalam proses adaptasi terhadap penggunaan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

manajemen dan rekan kerja sangat mendukung dalam proses adaptasi penggunaan SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

manajemen dan rekan kerja sangat mendukung dalam proses adaptasi terhadap penggunaan aplikasi SIMGOS. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Dukungan ini menjadi bagian dari modal sosial institusional yang mempercepat proses adaptasi terhadap inovasi teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital di lingkungan kerja seperti RSU Kolonodale tidak hanya tergantung pada teknologi itu sendiri, tetapi juga pada budaya kolaboratif yang kuat di antara petugas dan pimpinan.

Ketiga informan secara konsisten menyebut kesulitan memahami sistem SIMGOS, khususnya karena banyaknya menu dan gangguan jaringan. Hal ini memperkuat tantangan awal yang bersifat teknis-kognitif, terutama saat pengguna baru menghadapi sistem yang belum familiar. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya mengalami kesulitan dalam memahami sistem karena banyaknya menu yang terdapat dalam aplikasi SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya mengalami kesulitan dalam memahami sistem karena banyak menu di aplikasi dan terkendala oleh jaringan. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya mengalami kesulitan dalam memahami sistem karena banyaknya menu dalam aplikasi serta kendala jaringan. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Kesulitan ini menggambarkan adanya kesenjangan literasi digital antara kebutuhan sistem dengan kesiapan pengguna. Transformasi budaya kerja berbasis digital memerlukan pendekatan edukatif dan pembelajaran berkelanjutan agar petugas tidak merasa terbebani atau mengalami “technostress” dalam bekerja (O’Connor et al. 2016).

Seluruh informan menekankan inisiatif pribadi yang tinggi sebagai cara menghadapi tantangan baru. Mereka tidak hanya menunggu arahan, tetapi juga proaktif bertanya dan mencari informasi sendiri. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya memiliki inisiatif pribadi yang tinggi dalam mempelajari sistem baru seperti SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya menunjukkan inisiatif pribadi yang tinggi dalam belajar sistem baru dengan selalu mencari tahu dan bertanya. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya menunjukkan inisiatif pribadi yang tinggi dalam mempelajari sistem baru dengan aktif mencari tahu dan bertanya. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Hal ini menandakan adanya etos kerja yang kuat, dan kesiapan psikososial untuk

beradaptasi dengan perubahan. Inisiatif pribadi ini juga menunjukkan bahwa dalam konteks sosial-budaya kerja, nilai kemandirian dan tanggung jawab individual menjadi bagian penting dalam menunjang keberhasilan transformasi teknologi (Raharjo 2020).

Ketiga informan sepakat bahwa pelatihan dan mentoring sangat membantu dalam proses adaptasi terhadap SIMGOS. Khususnya menurut Ny. I.2, keberadaan petugas IT yang siaga di ruangan menjadi faktor pendukung utama. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

pelatihan atau mentoring sangat membantu dalam proses adaptasi terhadap penggunaan SIMGOS. (Ny. I.1, 01/06/2025)

pelatihan atau mentoring sangat membantu dalam proses adaptasi terhadap SIMGOS. (Ny. M, 08/06/2025)

pelatihan dan mentoring sangat membantu dalam proses adaptasi, ditambah dengan kesiapsiagaan petugas IT yang selalu siap menangani kendala di ruangan. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Pelatihan dan mentoring berperan sebagai jembatan antara sistem dan pengguna, terutama dalam konteks perubahan budaya kerja. Ini menunjukkan pentingnya pendekatan edukatif dan pendampingan berkelanjutan dalam proses transformasi digital di sektor layanan kesehatan. Kesiapsiagaan petugas IT juga mencerminkan pentingnya dukungan teknis real-time dalam membangun kepercayaan dan kenyamanan pengguna (Mariam et al. 2025).

Tantangan dan strategi adaptasi terhadap SIMGOS bukan hanya mencerminkan pergeseran teknologi, tetapi juga mencerminkan transformasi budaya kerja dan pola interaksi sosial di lingkungan rumah sakit. Proses adaptasi yang dialami oleh petugas poli menunjukkan dinamika yang kompleks—menggabungkan aspek teknis, kognitif, sosial, dan kultural. Tantangan utama bersumber dari kompleksitas sistem dan infrastruktur jaringan; Strategi adaptasi melibatkan peran aktif individu, kolaborasi sosial, dan dukungan struktural; dan Budaya kerja yang terbuka, inisiatif pribadi yang tinggi, serta pelatihan dan mentoring yang memadai menjadi faktor utama dalam memperlancar proses transformasi sosial-budaya berbasis digital di lingkungan RSU Kolonodale.

Makna Teknologi Informasi dalam Konteks Sosial Budaya Lokal

Ketiga informan memaknai penggunaan teknologi informasi, khususnya SIMGOS, sebagai alat yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, serta kualitas pelayanan kesehatan. Teknologi tidak hanya dipahami sebagai sistem elektronik, tetapi juga sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang berdampak langsung pada praktik pelayanan. Informan Ny. I.2 bahkan menekankan bahwa SIMGOS mendukung kelancaran integrasi pelayanan antarunit. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

penggunaan teknologi seperti SIMGOS dalam pelayanan kesehatan sebagai hal yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pelayanan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

penggunaan teknologi seperti SIMGOS sebagai penerapan pengetahuan ilmiah untuk tujuan praktis yang mempermudah pelaksanaan pelayanan kesehatan saat ini. (Ny. M, 08/06/2025)

penggunaan teknologi seperti SIMGOS sebagai penerapan pengetahuan ilmiah untuk tujuan praktis yang mempermudah pelaksanaan pelayanan, memudahkan akses data pasien, dan mendukung kelancaran integrasi antar pelayanan. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini menunjukkan adanya transformasi makna teknologi dalam ruang kerja lokal—dari sekadar alat bantu menjadi komponen integral dari sistem pelayanan kesehatan modern. Dalam konteks sosial budaya lokal, hal ini mencerminkan penerimaan terhadap teknologi

sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan menuntut kecepatan serta presisi (Hendra and Halbadika Fahlevi 2024).

Semua informan menyatakan bahwa penggunaan SIMGOS telah mengubah cara mereka memaknai peran sebagai petugas poli. Bukan lagi hanya berfokus pada tindakan klinis atau administratif manual, tetapi juga melibatkan pemahaman teknologi dan literasi digital. SIMGOS dipandang memberi nilai tambah berupa pengetahuan dan efisiensi kerja. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Penggunaan SIMGOS mengubah cara memaknai peran sebagai petugas kesehatan, karena aplikasi ini mempermudah dan mempercepat pelayanan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Penggunaan SIMGOS mengubah cara memaknai peran sebagai petugas kesehatan karena memberikan pengetahuan tambahan. (Ny. M, 08/06/2025)

Penggunaan SIMGOS mengubah cara memaknai peran sebagai petugas kesehatan karena memberikan pengetahuan tambahan dan mendorong kemajuan pelayanan yang berdampak pada percepatan pelayanan kepada pasien. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Transformasi peran ini menunjukkan bahwa identitas profesional petugas kesehatan lokal mengalami evolusi. Penggunaan teknologi mendorong terbentuknya peran baru yang berbasis pada kemampuan adaptif, literasi digital, dan penguasaan sistem informasi kesehatan. Hal ini menandakan pergeseran budaya kerja dari orientasi manual ke sistem berbasis data dan teknologi (Siagian et al. 2021).

Ketiga informan memandang digitalisasi sebagai arah masa depan pelayanan kesehatan di daerah mereka. Harapan besar diletakkan pada sistem informasi yang mampu meningkatkan integrasi antarunit, mempercepat pelayanan, serta menciptakan efisiensi yang belum pernah dicapai sebelumnya. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Dengan adanya sistem digital, masa depan pelayanan kesehatan di daerah akan menjadi lebih mudah serta meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelayanan. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Masa depan pelayanan kesehatan di daerah ini dengan sistem digital akan menjadi lebih mudah, meningkatkan efisiensi, akurasi, dan integrasi pelayanan yang berjalan dengan baik. (Ny. M, 08/06/2025)

Dengan adanya sistem digital, masa depan pelayanan kesehatan di daerah ini akan menjadi lebih mudah, efisien, akurat, dan terintegrasi dengan baik. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini mencerminkan adanya optimisme kolektif di kalangan petugas kesehatan daerah terhadap modernisasi layanan, yang sekaligus menjadi indikator bahwa transformasi teknologi informasi diterima secara positif dalam ruang sosial-budaya lokal. Pandangan ini juga memperlihatkan kesadaran bahwa pelayanan kesehatan di daerah tidak bisa terpisah dari tren digitalisasi nasional dan global (Pradana et al. 2024).

Walaupun memiliki persepsi yang sangat baik terhadap digitalisasi, para informan juga mengakui adanya tantangan sosial, khususnya bagi pasien lanjut usia dan mereka yang tidak memiliki HP Android. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan digital di tingkat pasien, terutama dalam hal aksesibilitas dan pemahaman teknologi. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

Saya memiliki persepsi yang sangat baik terhadap modernisasi pelayanan karena dapat mempercepat proses pelayanan, namun juga menyadari adanya kendala bagi pasien yang tidak memiliki HP Android atau lanjut usia yang kurang memahami teknologi. (Ny. I.1, 01/06/2025)

Saya memiliki persepsi sangat baik terhadap modernisasi pelayanan karena mempermudah dan mempercepat pelayanan, namun menyadari bahwa pasien tanpa HP Android dan lansia yang kurang paham teknologi akan kesulitan mengakses layanan

tersebut. (Ny. M, 08/06/2025)

Saya memiliki persepsi yang sangat baik terhadap modernisasi pelayanan karena dapat mempermudah dan mempercepat pelayanan, meskipun diakui bahwa pasien yang tidak memiliki HP Android atau lansia yang kurang memahami teknologi mengalami kesulitan dalam mengakses sistem. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Dalam konteks budaya lokal, hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya inklusif. Digitalisasi pelayanan berpotensi menciptakan kelompok rentan baru, yaitu pasien yang tidak mampu mengakses atau memahami sistem berbasis aplikasi. Oleh karena itu, modernisasi perlu diimbangi dengan pendekatan humanistik, yang mempertimbangkan aspek demografi, budaya, dan kemampuan teknologi masyarakat lokal (Nur et al. 2024).

Informan menyebutkan bahwa penggunaan teknologi seperti SIMGOS meningkatkan efisiensi proses administrasi, termasuk pendaftaran dan antrean rekam medis. Hal ini berdampak pada kualitas hubungan sosial dengan pasien, yang menjadi lebih positif karena pelayanan dirasakan lebih cepat dan tertib. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

penggunaan teknologi meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi, seperti pendaftaran dan antrean rekam medis, sehingga berdampak positif terhadap hubungan dengan pasien dan masyarakat. (Ny. I.1, 01/06/2025)

penggunaan teknologi meningkatkan efisiensi proses administrasi, seperti pendaftaran dan antrian rekam medis, sehingga berdampak positif pada hubungan dengan pasien dan masyarakat. (Ny. M, 08/06/2025)

penggunaan teknologi meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi, seperti pendaftaran dan antrian rekam medis, yang berdampak positif terhadap hubungan dengan pasien dan masyarakat. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital dapat menjadi sarana untuk memperkuat kepercayaan sosial antara tenaga kesehatan dan pasien. Dalam konteks budaya lokal yang menjunjung kedekatan sosial dan pelayanan yang manusiawi, SIMGOS membantu memperkuat kesan positif masyarakat terhadap institusi pelayanan publik, bila digunakan dengan efektif dan responsif.

Ketiga informan menyadari adanya potensi konflik antara nilai-nilai tradisional (seperti interaksi langsung, penggunaan sistem manual, dan kebiasaan lama) dengan sistem digital. Namun, mereka juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan—bahwa nilai-nilai budaya lokal tetap bisa hidup berdampingan dengan digitalisasi pelayanan. Sebagaimana ungkapan informan Ny.I.1, Ny. M dan Ny. I.2 sebagai berikut:

di satu sisi digitalisasi menawarkan kemudahan akses informasi dan konektivitas global, namun di sisi lain berpotensi mengikis nilai-nilai budaya dan tradisi lokal. (Ny. I.1, 01/06/2025)

terdapat keseimbangan antara nilai-nilai tradisional dan tuntutan digitalisasi, serta mengakui bahwa era digital mempermudah pelayanan khususnya di rumah sakit. (Ny. M, 08/06/2025)

Terdapat keseimbangan antara nilai-nilai tradisional dan tuntutan digitalisasi, di mana digitalisasi sangat memudahkan sistem pelayanan dan berdampak positif terhadap kepuasan pasien. (Ny. I.2, 15/06/2025)

Ini menunjukkan adanya kesadaran reflektif dalam menghadapi transformasi budaya akibat teknologi. Informan tidak menolak modernisasi, tetapi menekankan perlunya menjaga kearifan lokal dan nilai-nilai sosial yang telah lama membentuk identitas pelayanan di daerah. Proses ini bukan sekadar adaptasi teknologi, tetapi juga proses negosiasi antara nilai lama dan baru dalam ruang sosial yang sama (Suswandari et al. 2024).

Makna teknologi informasi bagi petugas poli di RSUD Kolonodale tidak sekadar bersifat teknis, tetapi berakar dalam transformasi sosial dan budaya kerja mereka. Teknologi seperti SIMGOS dipahami sebagai: Sarana peningkatan efisiensi dan integrasi kerja; Pemicu evolusi peran profesional petugas; Arah masa depan pelayanan kesehatan daerah; Instrumen relasi sosial yang memperkuat kepercayaan masyarakat; Sekaligus sebagai tantangan baru yang menguji kemampuan adaptasi sosial-budaya lokal.

Dengan demikian, makna teknologi informasi dalam konteks sosial budaya lokal adalah sebagai bentuk sintesis antara nilai modern dan lokal, antara sistem digital dan kearifan kerja tradisional. Transformasi ini bukan hanya tentang perubahan alat, tetapi juga tentang pergeseran cara berpikir, bekerja, dan berinteraksi dalam ruang pelayanan kesehatan yang semakin kompleks (Suhud et al. 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi SIMGOS di RSUD Kolonodale telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja dan budaya organisasi di lingkungan petugas poli. Peralihan dari sistem manual ke sistem digital berdampak pada peningkatan efisiensi pelayanan, mempercepat komunikasi antarunit, dan menciptakan struktur kerja yang lebih terorganisasi. Petugas menunjukkan sikap yang terbuka terhadap perubahan, dengan dukungan aktif dari rekan kerja, manajemen, serta peran penting pelatihan dan dukungan teknis dari tim IT. Meskipun terdapat tantangan seperti banyaknya menu dalam aplikasi dan kendala jaringan, para petugas mampu mengatasinya melalui inisiatif pribadi dan kerja sama tim. Budaya kerja yang inklusif, nilai gotong royong, serta tidak adanya hambatan karena senioritas atau hierarki turut mendukung keberhasilan adaptasi ini.

Sejalan dengan temuan tersebut, disarankan agar rumah sakit terus meningkatkan pelatihan penggunaan SIMGOS secara berkala dan praktis, memperkuat jaringan internet, serta menyempurnakan antarmuka aplikasi agar lebih mudah digunakan. Selain itu, penting untuk memastikan pelayanan tetap ramah bagi pasien lansia atau yang tidak memiliki akses teknologi, serta menjaga nilai-nilai sosial lokal agar tetap selaras dengan perkembangan digitalisasi. Transformasi teknologi seperti SIMGOS idealnya terus dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks budaya kerja dan sosial masyarakat lokal agar lebih efektif, berkelanjutan, dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Lexi Jalu et al. 2023. Model-Model Pembelajaran Dalam Dunia Pendidikan. PT. Penerbit Qriset Indonesia.
- Aziz, Thorik et al. 2025. Transformasi Nilai Abhekteh (Berbakti): Kearifan Lokal Madura Di Era Digital. CV Pustaka Egaliter.
- Baha'uddin et al. 2024. Perkembangan Transformasi Kebijakan Kesehatan Di Indonesia: Dari Reformasi Hingga Pasca Covid, 1999-2023. Pusat Kebijakan Manajemen Kesehatan (PKMK) FKMK UGM Dengan Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan (BKPK) Kementerian Kesehatan RI.
- Banjarnahor, Astri R et al. 2022. Transformasi Digital Dan Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Dewi, Riskha Dora Candra, and Suryono. 2024. Komunikasi Kesehatan Dan Interpersonal Skill Tenaga Kesehatan. CV. Green Publisher Indonesia.
- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. 2020. Profil Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2020.
- Dumonda, Vera, Hamidah, and Suparno. 2024. Buku Referensi Fostering Productivity in Military-Based Hospitals. PT Media Penerbit Indonesia.

- Hardika, Eny Nur Aisyah, Kuku Miroso Raharjo, and Dania Aptiningsari. 2020. *Pembelajaran Transformatif: Model Pembelajaran Yang Memberdayakan*. Universitas Negeri Malang.
- Hendra, Hendra, and Arry Halbadika Fahlevi. 2024. "Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District." In *Iapa Proceedings Conference*, 187–95.
- Heriyanto, Heriyanto. 2018. "Thematic Analysis Sebagai Metode Menganalisa Data Untuk Penelitian Kualitatif." *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi* 2(3): 317–24.
- Hutagalung, Putri Adinda Ramadhani et al. 2024. "Peran Teknologi Digital Dalam Mendorong Akses Kesehatan Yang Merata Pada Masyarakat: Literatur Review." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5(4): 13809–16.
- Kemenkes RI. 2024. *Pedoman Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan Untuk Akselerasi Transformasi Internal*.
- Kementerian Kesehatan RI. 2024. *Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan 2024*.
- Kumara, Agus Ria. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan.
- Mariam, Siti, Syech Idrus, Si Luh Putu Damayanti, and I Ketut Bagiastra. 2025. *Pengelolaan SDM Digital: Meningkatkan Daya Saing UMKM Di Pasar Global*. CV. AA. Rizky.
- Mekarisce, Arnild Augina. 2020. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12(3): 145–51.
- Nur, Muhammad, Aida Fitriani, Elvira M. Usulu, and Ardhana Januar Mahardhani. 2024. *Inovasi Dalam Administrasi Publik: Buku Referensi*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- O'Connor, Yvonne et al. 2016. "Sociocultural and Technological Barriers Across All Phases of Implementation for Mobile Health in Developing Countries." In *Applied Computing in Medicine and Health*, Elsevier, 212–30.
- Pradana, I Putu Yoga Bumi et al. 2024. *Transformasi Administrasi Publik*. Undana Press.
- Rahardjo, Mudjia. 2017. *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya*.
- Raharjo, Budi. 2020. *Kepemimpinan Dan Tim Dinamis*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan. 2025. "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner." *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik* 3(1): 39–47.
- Siagian, Ade Onny et al. 2021. *Leadership Di Era Digital*. CV Insan Cendekia Mandiri.
- Suhud, Mohammad et al. 2025. *Kultur Budaya Dan Digital: Perspektif Baru Dalam Moderasi Beragama*. Madza Media.
- Supriyanto, Stefanus, Minarni Wartiningsih, David Sukardi Kodrat, and Lilik Djuari. 2023. *Administrasi Rumah Sakit*. Zifatama Jawa.
- Suswandari et al. 2024. *Multikulturalisme Dan Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran IPS*. Lakeisha.
- Syafei, Makhmud et al. 2024. *Inovasi Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Lekkas.
- Wagiu, Samuel A. 2025. "SIMRS GOS_ Solusi Digital Untuk Manajemen Rumah Sakit Yang Lebih Efisien." [rsudhaulussy.malukuprov.go.id](https://rsudhaulussy.malukuprov.go.id/artikel/tSzTEcvDNx). <https://rsudhaulussy.malukuprov.go.id/artikel/tSzTEcvDNx> (July 8, 2025).
- Wibowo, Agus. 2022. *Inovasi Dan Transformasi Perusahaan Digital*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- . 2023. *Hukum Di Era Globalisasi Digital*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.