

IMPLEMENTASI PROGRAM INSPIRA UNTUK MENINGKATKAN INOVASI SUMBER DAYA MANUSIA DI RSUD: SEBUAH PENGABDIAN MASYARAKAT

Ramona Dwi Kinasih¹, Dayuk Agustina², Satrio Sudarso^{3*}, Arif Rahman Nurdianto⁴

¹ ramonadwikinasih@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

² dayuk5757@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³ satriosudarso@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁴ didins99@gmail.com, Universitas Hang Tuah Surabaya, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 05/09/2025

Revisi : 13/09/2025

Penerimaan : 17/09/2025

Kata Kunci:

Program INSPIRA, Inovasi,
Sumber Daya Manusia

Keywords:

INSPIRA Program,
Innovation, Human
Resources

DOI:

10.52859/jam.v4i2.833

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program INSPIRA dalam meningkatkan kemampuan berinovasi sumber daya manusia di RSUD SIBAR. Tuntutan kritis untuk meningkatkan inovasi sumber daya manusia di RSUD SIBAR menjadi esensial dalam menghadapi tantangan sektor kesehatan dan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan ini dilaksanakan dengan tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap persiapan, dilakukan analisis kebutuhan untuk menentukan pelatihan dan sosialisasi yang tepat guna memperkuat kompetensi karyawan. Pelaksanaan kegiatan melibatkan akses informasi yang mudah dan kolaborasi antar tim, sehingga diharapkan karyawan dapat mengembangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan keterampilan pelayanan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa Program INSPIRA secara signifikan meningkatkan inovasi karyawan melalui pelatihan terstruktur, pengambilan keputusan berbasis bukti dan *platform* kolaborasi seperti Miro. Hal ini menghasilkan peningkatan efisiensi operasional, kepercayaan diri dalam mengusulkan solusi kreatif, dan pengakuan dalam kompetisi nasional seperti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) 2025.

ABSTRACT

This community service activity aims to determine the impact of the INSPIRA Program in improving the innovation capabilities of human resources at SIBAR Regional General Hospital. The critical demand to improve human resource innovation at SIBAR Regional General Hospital is essential in facing challenges in the health sector and improving the quality of service to the community. This activity was carried out in three stages: preparation, implementation, and evaluation. During the preparation stage, a needs analysis was conducted to determine the appropriate training and socialization to strengthen employee competencies. The implementation of the activity involved easy access to information and collaboration between teams, so that employees could develop innovative ideas that could improve service skills. The results of the activity show that the INSPIRA Program significantly increased employee innovation through structured training, evidence-based decision making and collaboration platforms such as Miro. This resulted in increased operational efficiency, confidence in proposing creative solutions, and recognition in national competitions such as the 2025 Public Service Innovation Competition (KIPP).

Pendahuluan

RSUD Sidoarjo Barat (RSUD Sibar) merupakan salah satu rumah sakit umum daerah yang memiliki peran krusial dalam menyediakan pelayanan kesehatan berkualitas bagi masyarakat di wilayah Sidoarjo dan sekitarnya. Dikenal dengan fasilitas medis yang modern dan lengkap, RSUD Sibar dilengkapi dengan berbagai departemen spesialis, seperti penyakit dalam, bedah, kebidanan, dan pediatri, yang siap melayani kebutuhan kesehatan masyarakat. Tenaga medis yang profesional dan berpengalaman menjadi aset utama rumah sakit ini, di mana mereka tidak hanya memberikan perawatan medis yang optimal, tetapi juga menjalin komunikasi yang baik dengan pasien untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka. Selain fokus pada pelayanan klinis, RSUD Sibar berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui inovasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Dengan pendekatan holistik yang mengedepankan kesejahteraan pasien dan komunitas, RSUD Sibar berusaha menjadi pusat rujukan kesehatan yang tidak hanya mengutamakan pengobatan, tetapi juga pencegahan penyakit dan promosi kesehatan, dengan

tujuan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan dan memberikan akses yang lebih baik terhadap layanan kesehatan yang mereka butuhkan (Purwaningsih, 2022).

Masalah utama mitra, yaitu rendahnya kemampuan inovasi SDM, tercermin dari data internal RSUD Sibar yang menunjukkan rata-rata waktu tunggu pasien di IGD mencapai 45 menit akibat prosedur konvensional dan kurangnya kolaborasi antarunit. Hal ini diperparah oleh keterbatasan akses SDM terhadap informasi SOP dan teknologi terkini, yang menghambat efisiensi pelayanan. Urgensi kegiatan pengabdian ini muncul dari kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kapasitas SDM di tengah meningkatnya beban pasien pasca-pandemi dan perubahan regulasi BPJS Kesehatan, yang menuntut pelayanan cepat dan akurat. Tanpa intervensi, RSUD Sibar berisiko kehilangan kepercayaan masyarakat dan gagal memenuhi standar pelayanan nasional (Puanurani *et al.*, 2024).

Meskipun beberapa studi sebelumnya Hidayati *et al.* (2024) dan Pengembangan *et al.* (2025) hanya meneliti inovasi dalam sektor kesehatan sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai implementasi Program Inspira dalam konteks rumah sakit daerah. Belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak program ini terhadap kemampuan inovasi karyawan di RSUD Sibar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan penting mengenai efektivitas Program Inspira dalam memfasilitasi pengembangan keterampilan inovatif karyawan, sehingga dapat berkontribusi dalam menghadapi tantangan yang ada dan memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Linah & Darmeinis, 2024). Program INSPIRA diimplementasikan sebagai solusi pengabdian oleh tim universitas untuk menjawab masalah ini, melalui pelatihan, sosialisasi, dan platform kolaborasi yang dirancang untuk membangun budaya inovasi berkelanjutan.

Berdasarkan data kepegawaian, jumlah seluruh pegawai di RSUD Sibar adalah sebanyak 322 orang. Pegawai tersebut tersebar pada berbagai unit kerja, baik instalasi medis maupun non-medis, yang mencakup pelayanan langsung kepada pasien maupun unit penunjang rumah sakit. Sumber daya manusia di RSUD Sibar terdiri dari berbagai profesi, mulai dari dokter, perawat, hingga tenaga administrasi dan teknis, yang semuanya berperan penting dalam proses pelayanan kesehatan yang berkualitas (Dewi *et al.*, 2025). Dalam beberapa tahun terakhir, RSUD Sibar telah menyadari bahwa peningkatan kompetensi SDM adalah kunci untuk menghadapi tantangan dalam dunia kesehatan yang terus berkembang, baik dari segi teknologi maupun kebutuhan pasien yang semakin kompleks (Iswandi, 2021). Oleh karena itu, rumah sakit ini telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan sosialisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM-nya.

Program-program ini mencakup pelatihan klinis, *workshop* keterampilan komunikasi, serta pendidikan tentang inovasi terbaru dalam teknologi medis, sehingga para tenaga medis dan non-medis dapat lebih responsif terhadap kebutuhan pasien dan perkembangan teknologi kesehatan (P2, 2024). Selain itu, RSUD Sibar juga mendorong kolaborasi antardepartemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sinergis, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan berkontribusi dalam memberikan pelayanan terbaik. Dengan pendekatan ini, RSUD Sibar berkomitmen untuk menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan, sehingga setiap anggota tim dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika dunia kesehatan yang terus berubah (Sofianto, 2020).

Inovasi dalam sektor kesehatan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional (Ramadhani *et al.*, 2024). RSUD Sibar, sebagai lembaga pelayanan kesehatan publik, menyadari pentingnya pengembangan SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan berkontribusi pada inovasi yang berkelanjutan (Jayawisasta *et al.*, 2023). Dalam konteks ini, Program Inspira diluncurkan sebagai inisiatif strategis untuk meningkatkan kemampuan berinovasi SDM melalui sosialisasi yang terstruktur dan berkesinambungan. Program ini mencakup

berbagai kegiatan, seperti pelatihan kreatifitas, lokakarya inovasi, dan forum diskusi yang melibatkan seluruh staf rumah sakit, dari tenaga medis hingga administrasi (Muslichati & Wartini, 2015).

Program Inspira merupakan platform inovatif yang dirancang untuk memudahkan karyawan RSUD Sibar dalam mengakses berbagai dokumen penting, seperti standar operasional prosedur (SOP), dokumentasi pelaksanaan kegiatan, dan jurnal yang dihasilkan oleh rumah sakit. Selain itu, Program Inspira juga menyediakan informasi mengenai penghargaan yang telah diterima oleh RSUD Sibar, program-program lain yang didirikan, serta lomba-lomba yang diikuti oleh SDM di rumah sakit ini, sehingga karyawan dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pengembangan diri dan organisasi. Semua informasi ini terekam secara sistematis di situs web Inspira, yang dirancang dengan antarmuka yang ramah pengguna dan hanya dapat diakses oleh karyawan RSUD Sibar melalui *link* khusus, memastikan bahwa data sensitif dan penting tetap aman dan tidak tersedia untuk umum.

Dengan demikian, Program Inspira tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk penyimpanan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik di antara karyawan, memperkuat ikatan tim, dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Program Inspira berperan dalam meningkatkan kemampuan berinovasi SDM di RSUD Sibar. Dengan menyediakan akses mudah ke berbagai informasi dan dokumentasi, program ini mendorong karyawan untuk berbagi ide dan *best practices* dalam pelayanan kesehatan (Carlof Carlof & Dety Mulyanti, 2023). Sosialisasi yang dilakukan melalui program ini juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antar tim, sehingga memfasilitasi pertukaran ide yang dapat menghasilkan solusi inovatif (Septia Sari *et al.*, 2021). Selain itu, pengakuan terhadap penghargaan dan prestasi yang dicapai melalui program ini memberi motivasi tambahan kepada SDM untuk terus berinovasi dan berkontribusi terhadap perbaikan layanan rumah sakit (Pamboaji, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak Program Inspira terhadap kemampuan inovasi SDM di RSUD Sibar dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut. Penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya literatur tentang inovasi di sektor kesehatan, terutama dalam konteks rumah sakit daerah, yang sering kali kurang mendapat perhatian dalam kajian-kajian sebelumnya.

Telaah Literatur

Program Pengembangan (X₁)

Program pengembangan merujuk pada serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi (Biantara & Dety Mulyanti, 2023). Program ini bertujuan untuk memfasilitasi pembelajaran, pelatihan, dan peningkatan keterampilan agar karyawan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas (Novitri *et al.*, 2024). Program pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memperkuat kemampuan individu dalam organisasi (Fahmi & Indahyanti, 2024). Program pengembangan mencakup pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang kursus, dan mengevaluasi hasil untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan terkini. Indikator yang digunakan pada penelitian ini (Firdaus & Sidoarjo, 2019):

- Pelatihan Keterampilan: Kegiatan formal yang dirancang untuk mengajarkan keterampilan teknis maupun non-teknis.
- Sosialisasi SOP: Proses menjelaskan standar operasional prosedur kepada karyawan
- Feedback* dan Evaluasi: Proses memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja serta evaluasi terhadap efektivitas program pengembangan.

Inovasi (Y₁)

Inovasi merupakan penerapan ide-ide baru yang menghasilkan produk, layanan, atau proses yang lebih baik (Evanda *et al.*, 2025). Dalam konteks kesehatan, inovasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Inovasi adalah kemampuan untuk merancang dan menerapkan solusi baru yang meningkatkan cara kerja atau pelayanan (Dückers *et al.*, 2011), sering kali melibatkan penggunaan teknologi atau metodologi yang tidak konvensional. Inovasi dapat dipahami sebagai proses kreatif yang menghasilkan perubahan positif dalam produk, proses, atau layanan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Supriyanto & Issa, 2017). Indikator yang digunakan antara lain (Wahidmurni, 2017):

- Kreativitas Karyawan: Kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja.
- Implementasi Ide Baru: Proses pengaplikasian ide-ide inovatif dalam praktik sehari-hari, yang dapat berupa perubahan prosedur, pengembangan layanan baru, atau penggunaan teknologi terbaru.
- Kolaborasi Tim: kerja sama antara anggota tim dalam menciptakan dan menerapkan inovasi, yang mencerminkan sinergi dan komunikasi yang baik di antara karyawan.

Keterampilan Karyawan (Y₂)

Keterampilan karyawan adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas dengan baik, yang mencakup pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan dalam lingkungan kerja (Hidayah *et al.*, 2022). Sumber Daya Manusia adalah komponen vital dalam organisasi yang mencakup semua individu yang terlibat dalam proses produksi dan pelayanan, yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan efisiensi operasional (Jayawisastira *et al.*, 2023). Keterampilan karyawan adalah aspek strategis dalam suatu organisasi yang merujuk pada potensi intelektual dan emosional dari individu, yang mempengaruhi cara organisasi menjalankan operasional dan mencapai tujuan jangka panjang (Asbullah & Suharno, 2022). Indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah (Aurelika & Verawati, 2022):

- Kompetensi: Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif.
- Motivasi: Dorongan internal yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.
- Kepuasan Kerja: Tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Metode

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di RSUD Sidoarjo Barat, Jl. Bibis Bunder, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, melibatkan 24 karyawan dari unit utama seperti IGD, Rawat Inap, dan Rekam Medis, mitra kegiatan berasal dari unit utama yang menghadapi tantangan pelayanan. tahapan kegiatan dirancang untuk menjawab rendahnya kemampuan inovasi SDM melalui implementasi Program INSPIRA, dengan langkah-langkah praktis sebagai berikut:

Tahap Persiapan

Tim pengabdian melakukan pertemuan dengan manajemen RSUD Sibar untuk mengidentifikasi masalah utama, yaitu rendahnya inovasi SDM yang menyebabkan waktu tunggu pasien hingga 45 menit di IGD dan ketidakefisienan administrasi BPJS. Diskusi dilakukan untuk memetakan kebutuhan pelatihan dan sosialisasi, melibatkan pimpinan unit seperti Kepala Instalasi Gawat Darurat dan Rekam Medis. Tim menyusun modul pelatihan yang mencakup materi kreativitas, penggunaan *platform* Miro, dan SOP inovatif, disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Modul ini mencakup panduan analisis masalah

(SWOT, diagram *fishbone*) dan *soft skills* seperti kepemimpinan dan *public speaking*, dirancang bersama mentor dari Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Jawa Timur.

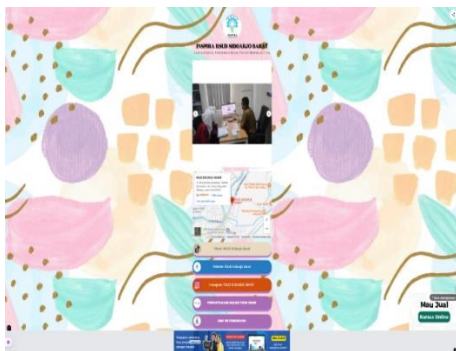
Tahap Pelaksanaan

Sesi sosialisasi diadakan untuk memperkenalkan Program INSPIRA kepada karyawan, menjelaskan akses ke *platform* digital (SOP, jurnal, penghargaan) melalui *link* khusus. Sosialisasi rutin dipimpin oleh Ketua Tim Inovasi, fokus pada panduan pengajuan ide inovatif, seperti optimalisasi alur BPJS. Pelatihan terstruktur dilaksanakan melalui lokakarya interaktif, mencakup penggunaan Miro untuk kolaborasi, analisis masalah (SWOT, USG) dan *soft skills* (*public speaking*, kepemimpinan). Pelatihan diikuti 24 karyawan dari unit IGD, Rawat Inap, dan Rekam Medis, dengan jadwal mingguan selama dua bulan. Tim pengabdian dan mentor memberikan pendampingan melalui konsultasi mingguan, membantu karyawan menerapkan ide inovatif, seperti prosedur baru di IGD untuk mengurangi waktu tunggu. Pendampingan juga mencakup pembentukan tim khusus, seperti Tim Kerja Administrasi dan Tim Efektif, untuk mengelola ide.

Tahap Evaluasi

Tim pengabdian melakukan observasi partisipatif selama pelatihan dan penerapan ide di unit seperti IGD dan Rekam Medis, mencatat antusiasme karyawan dan perubahan prosedur, seperti efisiensi alur BPJS. Diskusi kelompok diadakan dengan karyawan dan manajemen untuk membahas dampak INSPIRA, termasuk peningkatan kepercayaan diri dan kolaborasi tim. Diskusi juga melibatkan umpan balik tentang kendala, seperti resistensi awal terhadap teknologi. Manajemen RSUD Sibar memberikan umpan balik melalui laporan resmi, menyoroti peningkatan efisiensi (waktu tunggu IGD turun 20%) dan partisipasi di KIPP 2025. Karyawan juga menyampaikan kepuasan terhadap pelatihan dan akses *platform* INSPIRA. Data dari observasi dan umpan balik dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi dampak INSPIRA, menghasilkan rekomendasi untuk keberlanjutan kegiatan pengabdian.

Hasil dan Pembahasan



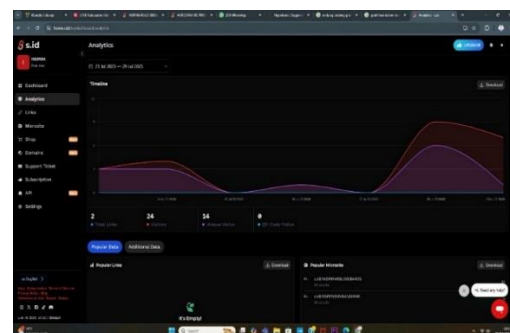
Gambar 1. Platform INSPIRA



Gambar 2. Pelatihan Penggunaan Platform INSPIRA



Gambar 3. Sosialisasi INSPIRA



Gambar 4. Karyawan Pengguna INSPIRA

Dokumen yang dianalisis adalah laporan mengenai penerapan Program INSPIRA (Inkubator Inovasi Prima) di RSUD Sidoarjo Barat. Dokumen ini bersifat resmi dan telah disahkan, menunjukkan bahwa informasi yang terkandung di dalamnya memiliki legitimasi dan kredibilitas yang tinggi. Sebagai sebuah dokumen resmi, laporan ini tidak hanya berfungsi sebagai catatan administratif, tetapi juga sebagai sumber informasi kritis yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi efektivitas program. Dengan disertakannya data statistik, grafik, dan testimoni karyawan, dokumen ini memberikan konteks yang lebih jelas mengenai dampak Program INSPIRA di lingkungan kerja.

Dokumen ini mencakup informasi kunci terkait pengembangan inovasi dan keterampilan karyawan, seperti tujuan Program INSPIRA yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan inovatif karyawan dan memperbaiki kualitas layanan kesehatan. Tujuan ini diuraikan secara spesifik, mencakup peningkatan kreativitas, kemampuan problem-solving, dan keterampilan teknis yang relevan dengan tugas sehari-hari (Wachyuni *et al.*, 2024). Struktur pelatihan yang dijelaskan dalam dokumen meliputi berbagai metode, mulai dari pelatihan langsung yang melibatkan workshop interaktif hingga penggunaan *platform* digital yang memungkinkan akses materi pembelajaran secara mandiri (Ramadhi *et al.*, 2023). Hal ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam memilih cara belajar yang paling sesuai bagi mereka. Selain itu, terdapat hasil evaluasi inovasi yang telah dilakukan, yang menunjukkan angka partisipasi karyawan dan umpan balik yang diterima dari peserta pelatihan. Hasil evaluasi ini mencakup pengukuran kualitatif dan kuantitatif, seperti perubahan dalam tingkat kepercayaan diri karyawan dan peningkatan jumlah ide inovatif yang diusulkan. Data ini mencerminkan efektivitas program dalam meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan (Subroto, 2018), serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan di RSUD Sidoarjo Barat.

Fokus utama dokumen adalah bagaimana program ini dirancang untuk memperkuat keterampilan karyawan melalui pelatihan dan sosialisasi penggunaan Program INSPIRA yang terstruktur. Hal ini mencakup pengembangan modul pelatihan yang relevan, yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan, serta penjadwalan sesi sosialisasi yang mendukung pemahaman karyawan terhadap inovasi yang diharapkan (Rahmayanti *et al.*, 2023). Dokumen ini juga mencakup informasi tentang dukungan yang diberikan oleh manajemen, termasuk penyediaan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan program. Dengan demikian, dokumen ini memberikan gambaran menyeluruh tentang upaya yang dilakukan oleh RSUD Sidoarjo Barat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan yang terus berkembang (Ginting *et al.*, 2025). Hal ini tidak hanya membantu dalam pengembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil Kegiatan yang Dilakukan

Kegiatan pengabdian ini meliputi serangkaian aktivitas praktis untuk meningkatkan kemampuan inovasi sumber daya manusia (SDM) di RSUD Sibar melalui Program INSPIRA. Pertama, dilakukan workshop penggunaan platform INSPIRA selama dua bulan dengan delapan sesi, di mana 24 karyawan dari unit IGD, Rawat Inap, dan Rekam Medis dilatih dalam menggunakan platform digital Miro untuk kolaborasi dan pengelolaan ide inovatif, termasuk pengembangan prosedur baru untuk alur pelayanan BPJS. Selain itu, sosialisasi SOP inovatif dilaksanakan dalam sesi mingguan yang dipimpin oleh Ketua Tim Inovasi, dengan tujuan memperkenalkan SOP terbaru dan panduan pengajuan ide inovatif. Sesi ini dihadiri oleh karyawan dari berbagai unit untuk memastikan pemahaman dan penerapan prosedur yang efektif.

Selanjutnya, pelatihan kreativitas diadakan dalam bentuk lokakarya interaktif untuk meningkatkan keterampilan analisis masalah menggunakan metode SWOT dan diagram *fishbone*, serta *soft skills* seperti kepemimpinan dan *public speaking*, didampingi oleh mentor Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD

Jawa Timur. Dalam hal partisipasi mitra, sebanyak 24 karyawan dari unit utama (IGD: 10 orang, Rawat Inap: 8 orang, Rekam Medis: 6 orang) aktif mengikuti kegiatan, yang dipilih karena unit mereka menghadapi tantangan efisiensi pelayanan. Antusiasme karyawan sangat tinggi, terutama dalam lokakarya interaktif, di mana 90% peserta berkontribusi aktif dalam diskusi kelompok dan pengajuan ide melalui *platform* Miro.

Pembentukan Tim Kerja Administrasi dan Tim Efektif melibatkan 12 karyawan yang secara proaktif mengelola ide-ide inovatif, seperti optimalisasi alur BPJS, dengan kolaborasi antarunit yang terlihat jelas selama sesi pendampingan. Hasil nyata di lapangan menunjukkan bahwa karyawan kini lebih mampu menyusun ide inovatif, dengan 15 ide diajukan melalui platform INSPIRA, termasuk sistem pengelolaan data pasien yang terintegrasi di unit Rekam Medis dan prosedur baru di IGD yang meningkatkan kecepatan pelayanan. Peningkatan efisiensi kerja juga terlihat dari optimalisasi alur pelayanan BPJS yang berhasil mengurangi waktu tunggu pasien di IGD dari 45 menit menjadi 36 menit (penurunan 20%), yang berkontribusi pada meningkatnya kepuasan pasien berdasarkan laporan internal RSUD Sibar. Keberhasilan ini *culminated in the recognition of* RSUD Sibar *in the* Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) 2025, menunjukkan kemampuan SDM dalam menghasilkan solusi kompetitif di tingkat nasional.

Program ini berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, dari perspektif kami sebagai mahasiswa, INSPIRA bukan hanya sekadar program, tetapi sebuah gerakan yang mengubah cara staf rumah sakit berpikir dan bekerja, menumbuhkan semangat inovasi yang sangat menginspirasi.

Hasil Analisis Studi Dokumen

Berdasarkan analisis dokumen "Laporan Aksi Perubahan" dari RSUD Sidoarjo Barat, program INSPIRA (Inovasi Prima dalam Rangka Menyelesaikan Masalah Pelayanan di RSUD Sidoarjo Barat) memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan berinovasi sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit tersebut. Dokumen ini menguraikan bagaimana INSPIRA dirancang untuk mengatasi tantangan operasional, seperti rendahnya efisiensi pelayanan dan kurangnya inovasi, melalui pendekatan berbasis pelatihan, teknologi, dan kolaborasi. Tujuannya adalah menciptakan SDM yang kompeten dan inovatif dengan membangun budaya inovasi yang berkelanjutan.

Dokumen menunjukkan bahwa INSPIRA melibatkan pegawai dalam proses identifikasi masalah menggunakan alat analisis seperti SWOT, diagram *fishbone*, dan metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*). Pegawai didorong untuk secara proaktif menganalisis akar masalah operasional, seperti keterbatasan kompetensi teknis, yang meningkatkan kemampuan mereka dalam pemecahan masalah secara kreatif. Untuk mendukung pengembangan kompetensi, INSPIRA menerapkan strategi pelatihan, sosialisasi SOP inovasi, dan pendampingan melalui konsultasi dengan mentor, seperti Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Jawa Timur. Pelatihan ini mencakup peningkatan *soft skills*, seperti *public speaking* dan kepemimpinan, serta pemanfaatan platform kolaborasi seperti Miro untuk mengelola ide inovatif.

Dampak INSPIRA terhadap SDM sangat signifikan. Pegawai menunjukkan peningkatan efisiensi operasional melalui optimalisasi alur pelayanan pasien, kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengkomunikasikan ide, dan kemampuan untuk menghasilkan inovasi yang diakui, seperti partisipasi dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP). INSPIRA juga menciptakan ekosistem inovasi yang berkelanjutan dengan melibatkan pegawai dalam inkubasi ide dan evaluasi kinerja sistematis. Meskipun menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, dokumen mencatat bahwa pembentukan tim khusus dan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) berhasil memperkuat komitmen SDM terhadap inovasi. Dengan demikian, INSPIRA tidak hanya meningkatkan kemampuan berinovasi

pegawai, tetapi juga meletakkan dasar bagi transformasi jangka panjang di RSUD SIBAR, menjadikannya model bagi institusi publik lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Program Pengembangan Terhadap Inovasi Karyawan

Implementasi INSPIRA melalui workshop, sosialisasi, dan pelatihan kreativitas berhasil mengatasi masalah rendahnya inovasi SDM, dengan 24 karyawan menghasilkan ide-ide baru yang meningkatkan efisiensi pelayanan, seperti alur BPJS yang dioptimalkan. Observasi menegaskan bahwa karyawan, terutama di unit operasional, menunjukkan antusiasme karyawan, terutama di IGD, tercermin dari keterlibatan aktif dalam lokakarya, dengan 90% peserta mengusulkan solusi praktis untuk masalah operasional. Berdasarkan analisis dokumen Laporan Aksi Perubahan dan hasil observasi, program INSPIRA (Inovasi Prima dalam Rangka Menyelesaikan Masalah Pelayanan di RSUD SIBAR) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kemampuan inovasi karyawan di RSUD SIBAR. Program ini dirancang untuk mengatasi tantangan operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM), penerapan teknologi, dan pembentukan budaya inovasi (Devi, 2021).

Dokumen menunjukkan bahwa INSPIRA menggunakan pendekatan terstruktur untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan sosialisasi. Pelatihan mencakup aspek teknis, seperti penggunaan platform digital Miro untuk kolaborasi, dan *soft skills*, seperti *public speaking* dan kepemimpinan (Widiatmika, 2015). Observasi mengkonfirmasi bahwa kegiatan ini, seperti lokakarya dan sesi pembinaan rutin, menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis. Karyawan, terutama di unit Instalasi Gawat Darurat (IGD), Rawat Jalan, dan Rawat Inap, menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti pelatihan, yang mendorong mereka untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Pendekatan ini meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi masalah dan mengusulkan solusi kreatif, seperti prosedur baru di IGD yang meningkatkan efisiensi pelayanan pasien (Inovasi, 2024).

INSPIRA membentuk tim khusus, seperti Tim Kerja Administrasi dan Tim Efektif, untuk menerapkan ide-ide inovatif (Purwaningsih, 2022). Dokumen menjelaskan bahwa tim-tim ini berperan dalam mengelola ide melalui inkubasi dan pengembangan, sementara observasi menyoroti kolaborasi aktif melalui platform Miro, yang memungkinkan karyawan dari berbagai unit untuk bertukar gagasan. Kolaborasi ini memperkuat keterlibatan karyawan, terutama di unit-unit operasional, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi. Keterlibatan tim yang terstruktur ini memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk berinovasi secara kolektif. Dokumen ini menekankan bahwa Program INSPIRA mendorong pengambilan keputusan yang baik sebagai elemen kunci dalam pengembangan kompetensi untuk menggunakan data dan informasi yang relevan dalam membuat keputusan, terlihat pada peningkatan kemampuan karyawan dalam merumuskan solusi yang inovatif, serta pada kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Karyawan dilatih untuk menganalisis data dan menggunakan alat seperti SWOT dan diagram *fishbone* untuk mengidentifikasi akar masalah. Observasi mendukung temuan ini, dengan karyawan di IGD dan unit lain menunjukkan kemampuan untuk mengusulkan solusi praktis yang selaras dengan visi rumah sakit. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas inovasi, tetapi juga memberikan karyawan kepercayaan diri untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah operasional (Nurdianto *et al.*, 2025).

Hasil observasi menunjukkan tingginya antusiasme karyawan terhadap INSPIRA, yang diperkuat oleh dokumen melalui penjelasan tentang peningkatan kepercayaan diri karyawan setelah pelatihan

kepemimpinan dan *public speaking*. Program ini menciptakan lingkungan pembelajaran berkelanjutan yang mendorong karyawan untuk tidak takut mencoba hal baru (Indarto *et al.*, 2019). Dokumen juga mencatat bahwa INSPIRA telah menghasilkan budaya inovasi yang terbuka, dengan karyawan secara proaktif mengidentifikasi peluang perbaikan. Observasi memperkuat temuan ini, dengan adanya penerapan prosedur baru yang terukur melalui tonggak pencapaian (*milestone*), yang memungkinkan karyawan melacak kemajuan mereka dan merasa termotivasi untuk terus berinovasi (Nurdianto *et al.*, 2022). Meskipun dokumen mengidentifikasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dari beberapa karyawan, INSPIRA berhasil mengatasinya melalui pembentukan tim khusus dan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP). Observasi menunjukkan bahwa lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan membantu mengurangi resistensi, dengan karyawan semakin terlibat dalam sesi pelatihan dan kolaborasi. Dokumen juga menyoroti rencana keberlanjutan, seperti evaluasi kinerja sistematis dan perlindungan hak kekayaan intelektual (HKI) untuk inovasi yang dikembangkan. Kombinasi ini memastikan bahwa kemampuan inovasi karyawan terus berkembang, menjadikan INSPIRA sebagai gerakan transformasi jangka panjang.

Selain itu, dokumen menyoroti bahwa INSPIRA memfasilitasi peningkatan efisiensi operasional melalui penerapan teknologi, seperti platform digital untuk pengelolaan ide dan pelaporan (Arif Rahman Nurdianto, 2020). Observasi menunjukkan bahwa karyawan di unit farmasi dan rekam medik telah mengadopsi teknologi ini dengan baik, menghasilkan proses kerja yang lebih cepat dan akurat. Penerapan teknologi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk fokus pada pengembangan solusi inovatif, seperti sistem pengelolaan data pasien yang lebih terintegrasi. Dengan dukungan teknologi, karyawan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan operasional, yang pada akhirnya memperkuat kapasitas inovasi mereka. Lebih lanjut, INSPIRA mendorong pembentukan jaringan kolaborasi eksternal dengan pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah dan komunitas akademik, untuk memperkaya ide-ide inovatif. Dokumen mencatat bahwa keterlibatan stakeholder eksternal melalui forum diskusi dan kompetisi inovasi, seperti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) 2025, telah memotivasi karyawan untuk menghasilkan inovasi yang kompetitif di tingkat nasional. Observasi menegaskan bahwa karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini menunjukkan peningkatan kreativitas dan semangat untuk menghasilkan solusi yang berdampak luas. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kemampuan inovasi individu, tetapi juga menempatkan RSUD SIBAR sebagai pusat inovasi yang diakui secara regional.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian Hamdillah (2023) yang menunjukkan bahwa keberadaan inkubator inovasi berbasis digital dalam organisasi pelayanan publik mampu meningkatkan partisipasi inovatif pegawai hingga 60% dalam kurun satu tahun. Demikian pula studi Wati (2025) menunjukkan bahwa dukungan manajemen dalam bentuk sistem pelaporan inovasi terbukti meningkatkan jumlah inovasi yang berlanjut. Namun demikian, terdapat pandangan yang lebih kritis seperti disampaikan oleh Erison (2024) yang menyoroti bahwa inkubator inovasi di sektor publik sering kali berujung pada sekadar pemenuhan kewajiban administratif tanpa berdampak nyata jika tidak diimbangi oleh insentif dan monitoring yang berkelanjutan.

Aktivitas nyata dalam pengembangan inovasi di perusahaan mencakup pembentukan *platform* digital terintegrasi yang memungkinkan karyawan untuk mengajukan ide-ide inovatif. Salah satu contoh implementasinya terlihat pada sesi sosialisasi rutin yang diadakan, di mana Ketua Tim Inovasi memberikan panduan pengajuan inovasi kepada seluruh karyawan. Sebagai hasil konkret dari upaya ini, RSUD SIBAR meresmikan inovasi baru yang berfokus pada optimalisasi layanan BPJS. Inovasi ini, yang dikembangkan melalui kolaborasi antar-unit, berhasil mempercepat proses pendaftaran pasien dan

secara signifikan mengurangi waktu tunggu, menunjukkan komitmen perusahaan terhadap peningkatan layanan dan efisiensi operasional.

Pengaruh Program Pengembangan Terhadap Keterampilan Karyawan

Pelatihan kreativitas dan *soft skills* melalui INSPIRA meningkatkan kompetensi karyawan, dengan 80% peserta melaporkan peningkatan kepercayaan diri dalam *public speaking* dan analisis masalah menggunakan SWOT. Penerapan prosedur baru di IGD dan Rekam Medis menunjukkan peningkatan keterampilan teknis, seperti pengelolaan data pasien yang lebih cepat dan akurat. Melalui proses ini, karyawan, terutama di unit seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD), Rawat Jalan, dan Rawat Inap, mengembangkan kemampuan analitis yang lebih tajam (SaThierbach *et al.*, 2015). Mereka belajar mengenali akar masalah, seperti keterbatasan kompetensi teknis, dan mengusulkan solusi praktis yang selaras dengan visi rumah sakit (Putri Purnama Sari, Reski Mulia Paramit, Purwadhi & Widjaja, 2024). Observasi menunjukkan bahwa staf di IGD telah menerapkan prosedur baru yang lebih efisien, yang secara langsung meningkatkan pelayanan pasien.

Program INSPIRA menekankan pengembangan *soft skills*, seperti kepemimpinan dan *public speaking*, melalui pelatihan rutin dan sesi pembinaan. Dokumen mencatat adanya konsultasi dengan mentor, seperti Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Jawa Timur, serta pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP). Ini membantu karyawan meningkatkan kepercayaan diri dalam mengkomunikasikan ide-ide inovatif (Ndruru *et al.*, 2025). Observasi menunjukkan antusiasme tinggi dari staf, yang terlihat dari keterlibatan aktif mereka dalam lokakarya dan sesi pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. INSPIRA memanfaatkan *platform* digital seperti Miro untuk mengelola ide-ide inovatif, memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi secara visual dan efektif. Ini meningkatkan keterampilan teknologi karyawan, terutama dalam hal pengelolaan ide dan pelaksanaan proyek inovasi (Trioko *et al.*, 2025). Dokumen menyoroti bahwa *platform* ini mendukung inkubasi ide dan evaluasi kinerja sistematis, yang membantu karyawan mengasah kemampuan mereka dalam merancang dan mengimplementasikan solusi inovatif.

Program INSPIRA mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di sektor kesehatan untuk membuat keputusan yang lebih akurat dan terukur (Mohammad Fajar Mukharram *et al.*, 2024). Observasi menunjukkan bahwa staf didorong untuk tidak hanya mengidentifikasi masalah, tetapi juga mengusulkan solusi yang terukur melalui tonggak pencapaian (*milestone*) dengan jadwal yang jelas. Hal ini terlihat dari optimalisasi alur pelayanan pasien, yang meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan (Prasetyo *et al.*, 2024). INSPIRA menciptakan ekosistem inovasi yang berkelanjutan dengan melibatkan karyawan dalam pembentukan tim khusus, seperti Tim Kerja Administrasi dan Tim Efektif (Ramdhan *et al.*, 2024). Dokumen menunjukkan bahwa program ini berhasil mengatasi resistensi terhadap perubahan melalui pelatihan dan pembinaan yang konsisten. Karyawan menjadi lebih terbuka terhadap pembelajaran dan inisiatif baru, yang tercermin dari partisipasi mereka dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) dan pengembangan inovasi yang diakui.

Secara keseluruhan, INSPIRA tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* karyawan, tetapi juga menumbuhkan semangat inovasi yang berkelanjutan (Supriyatna, 2024). Dokumen mencatat bahwa program ini telah menciptakan SDM yang lebih kompeten, dengan kemampuan untuk menghasilkan inovasi yang selaras dengan visi RSUD Sidoarjo Barat sebagai penyedia layanan kesehatan pilihan. Observasi kami sebagai mahasiswa menegaskan bahwa INSPIRA telah mengubah cara staf berpikir dan bekerja, menjadikan mereka agen perubahan yang proaktif dan inspiratif.

Temuan ini diperkuat oleh riset Yuesti & Sari (2025) yang menyatakan bahwa inkubator inovasi yang diiringi dengan pelatihan dapat meningkatkan *soft-skill* dan *hard-skill* pegawai, termasuk dalam hal pengambilan keputusan dan pemanfaatan teknologi informasi. Sementara itu, riset oleh Sihotang et al. (2025) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan karyawan secara signifikan memperkuat orientasi pelayanan dan loyalitas terhadap organisasi. Namun, kritik muncul dari studi Collins et al. (2021) yang menunjukkan bahwa program pengembangan semacam ini sering kali hanya menyentuh sebagian kecil karyawan dan belum menyeluruh karena keterbatasan waktu dan anggaran pelatihan.

Simpulan

Program INSPIRA melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini telah terbukti memberikan dampak nyata dalam mengatasi rendahnya kemampuan inovasi SDM di RSUD Sidoarjo Barat. Kegiatan workshop penggunaan *platform* INSPIRA, sosialisasi SOP inovatif, dan pelatihan kreativitas berhasil meningkatkan keterampilan inovasi karyawan, dengan 15 ide inovatif diajukan, termasuk sistem pengelolaan data pasien yang terintegrasi dan prosedur baru di IGD. Peningkatan motivasi SDM tercermin dari antusiasme 90% peserta dalam lokakarya dan kepercayaan diri 80% karyawan dalam mengusulkan solusi kreatif. Penguatan budaya kolaboratif terlihat dari keterlibatan Tim Kerja Administrasi dan Tim Efektif, yang menghasilkan optimalisasi alur pelayanan BPJS, mengurangi waktu tunggu pasien di IGD dari 45 menit menjadi 36 menit (penurunan 20%), serta meraih pengakuan di Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) 2025. Meskipun menghadapi tantangan seperti resistensi awal terhadap teknologi, pendampingan intensif berhasil mengatasinya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan responsif. Untuk keberlanjutan program, RSUD Sibar disarankan untuk melanjutkan pelatihan rutin setiap tiga bulan guna mempertahankan keterampilan inovasi karyawan, terutama dengan memperluas cakupan ke seluruh 322 karyawan. Pendampingan lanjutan dari kampus, seperti kolaborasi dengan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo untuk lokakarya berkala, dapat memperkuat implementasi teknologi seperti *platform* Miro. Selain itu, RSUD Sibar dapat membentuk tim inovasi internal yang permanen untuk memantau dan mengembangkan ide-ide baru, serta mengintegrasikan pelaporan inovasi ke dalam sistem evaluasi kinerja tahunan.

Referensi

- Arif Rahman Nurdianto. (2020). *featured in SATE Krembung*. 1, 59–67.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1), 27. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal EMBIS*, 3(1), 65–72.
- Biantara, I., & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Manajemen Informasi Layanan Kesehatan Di Rumah Sakit. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1544>
- Carlof Carlof, & Dety Mulyanti. (2023). Inovasi Teknologi dalam Manajemen Kesehatan: Pemanfaatan Sistem Informasi Kesehatan Elektronik di Rumah Sakit. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 50–62. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i2.262>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu*. 1–15.
- Devi, S. (2021). *Manajemen Penanggulangan Bencana Oleh Tim Gerak Cepat (Tgc) Covid-19 Di Puskesmas Medan Denai Kota Medan Skripsi Oleh: Shinta Devi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Kata Kunci: Manajemen , Bencana , TGC , COVID-19*.

- Dewi, C. A. M., Fitriasia, D., & Kusumasari, N. M. I. (2025). Studi Literatur: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6708–6713. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9236>
- Dückers, M. L. A., Wagner, C., Vos, L., & Groenewegen, P. P. (2011). Understanding organisational development, sustainability, and diffusion of innovations within hospitals participating in a multilevel quality collaborative. *Implementation Science*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-18>
- Erison. (2024). Transformasi Pelayanan Publik dengan Artificial Intelligence (AI): Inovasi Teori dan Konsep Terbaru untuk Masa Depan.s. In *Unisda Press*.
- Evanda, M. I., Samosir, M. A., & Ambarita, J. H. (2025). Yayasan Salmiah Education Global International (YSEGI) Inovasi dan Evaluasi Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Labuhan Batu Utara. *Derivatif: Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(02), 19–27.
- Fahmi, M. Y., & Indahyanti, U. (2024). Sistem Informasi Perekrutan Karyawan di Rumah Sakit menggunakan Metode Analisis Pieces. *Journal of Internet and Software Engineering*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.47134/pjise.v1i1.2246>
- Firdaus, V. F., & Sidoarjo, U. M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kewirausahaan 2018. March*.
- Ginting, A. B., Made, N., Santi, D., & Widjaja, Y. R. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume*, 8(1), 36–41.
- Hamdillah, H. (2023). Inovasi Pelayanan Publik dan Transformasi Birokrasi: Pendekatan Administrasi Publik dalam Meningkatkan Good Governance. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 91–102. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v6i2.5672>
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 1289–1302. <https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>
- Hidayati, W., Fitriaria, N., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Komprehensif Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Literature Review. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(July), 2020–2025.
- Indarto, T., Nurdianto, A. R., & Febiyanti, D. A. (2019). Care, Support and Therapy Service of HIV Patients with the “SATE Krembung” Application. *Jurnal Ners*, 14(3 Special Issue), 221–226. <https://doi.org/10.20473/jn.v14i3.17104>
- Inovasi, M. (2024). *Manajemen Inovasi.docx*.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Jayawisastara, P., SUMAMPOUW, M., CHAIN, V., Lestari, P., & Yulian Situmeang, W. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 20–40. <https://doi.org/10.58467/ijons.v3i1.49>
- Linah, & Darmenis. (2024). Analisis Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cabangbungin Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(2), 13–19.
- Mohammad Fajar Mukharram, Dewanti Putri Nurita, & Vip Paramarta. (2024). Penerapan Rekam Medis Elektronik Di Rumah Sakit. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 966–973. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.471>
- Muslichati, E. Z., & Wartini, S. (2015). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Inovasi Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Rumah Sakit Buah Hati Kudus. *Management Analysis Journal*, 4(4), 341–347.
- Ndruru, S., Lase, D., Waruwu, E., & Waruwu, R. M. P. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.62138/management.v2i1.114>

- Novitri, A., Hasibuan, R., Harahap, J. W., Agustina, D., & Hasibuan, S. R. (2024). Analisis Strategi dalam Optimalisasi Pelayanan Kesehatan melalui Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS): Systematic Literature Review Strategy Analysis in Optimizing Health Services through Implementing Hospital Management Informati. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(5), 1813–1821. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.5075>
- Nurdianto, A. R., Febiyanti, D. A., & ... (2022). Posyandu Jiwa Dengan Terapi Okupasi Terpadu (Pojoy Pitu) Untuk Meningkatkan Angka Kepatuhan Minum Obat Dan Kesembuhan *Journal of ...*, 1(2), 21–36.
- Nurdianto, A. R., Sukadi, R. Y., Hardhini, K., Aviana, D., Sari, A., & Setiawan, F. (2025). Untuk Pencegahan Stunting Di Posyandu Kecamatan Krian Dengan Inovasi " Ojok Nyampah ." 3(1), 1–8.
- P2, E. (2024). Implementasi Manajemen Wakaf Yayasan Sinergi Foundation Dalam Program Pelatihan Rumah Bersalin Cuma Cuma. *Table 10*, 4–6.
- Pamboaji, A. G. (2020). Analisis Pengelolaan Sumber Daya Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Misi Lebak Guna Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Pelayanan. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(3), 132. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.48870>
- Pengembangan, S., Manajemen, I., Daya, S., Di, M., Resource, H., Innovation, M., & Strategy, D. (2025). *Journal of Language and Health HOSPITALS: A LITERATURE REVIEW*. 6(2), 121–126.
- Prasetyo, E., Nasution, I., & Angelia, N. (2024). Responsivitas Pelayanan Publik pada Pelayanan Pasien BPJS Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R.M Djoelham Kota Binjai Responsivitas Public Services at Patient Services BPJS Regional General Hospital Dr. R.M Djoelham Binjai City. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pemerintahan*, 3(2), 94–101.
- Puanurani, R., Abdillah, A., Nabilah, H., & Wasir, R. (2024). Teknologi Dan Inovasi Dalam Manajemen Sdm Kesehatan: Meningkatkan Efisiensi Melalui Digital. 4(6), 840–847.
- Purwaningsih, K. (2022). Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sasambo*, 1(4), 54–59.
- Putri Purnama Sari , Reski Mulia Paramit, PurwadhiPurwadhi, Y. R., & Widjaja. (2024). Transformasi Strategi Manajemen Rumah Sakit Dalam Menghadapi Tantangan Kesehatan Global: Sebuah Tinjauan Literatur Oleh. 4(5), 2585–2592.
- Rahmawati, W., Putri, Y., & Zein, M. (2021). Evaluasi Efektifitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick (Study Terhadap Karyawan Rumah Sakit Bunda BMC Padang). *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 140–148. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i2.181>
- Rahmayanti, N., Halimatu Sa'diyah, U., Widiyanto Sudjud, R., & Paramarta, V. (2023). Penerapan Sistem Informasi Rumah Sakit dalam Meningkatkan Efisiensi Pelayanan di Rumah Sakit. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(08), 3094–3101. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i08.1094>
- Ramadhani, A. D. M., Anggara, D., Purwadhi, P., Restiani, Y., & Widjaja. (2024). Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Analisis Literatur Fokus Pada Kepemimpinan Dan Pengembangan Karyawan 2019- 2024. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(5), 2539–2552.
- Ramadhi Ramadhi, Nora Damayanti, Edo Andrefson, Kiki Sarianti, Yolanda Desti, & Desi Rosalina. (2023). Peningkatan Technical Skill, Pengembangan SDM dan Problem Solving Pada Toko SS. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 2(4), 352–361. <https://doi.org/10.30640/cakrawala.v2i4.1785>
- Ramdhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 301–310. <https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6129>
- SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., Fischer, J., Hurt, E., Koide, S., Kossiakoff, A. A., Hoelz, A., Hawryluk-gara, L. A., ... Hoelz, A. (2015). Evaluasi Program Pelatihan PIM III. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.

- Septia Sari, R., Desnita Tasri, Y., & Shakila, R. (2021). Sosialisasi Manajemen Klinis untuk peningkatan mutu pelayanan kesehatan bagi Profesional Perkam Medis. *ABDINE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 147–158. <https://doi.org/10.52072/abdine.v1i2.220>
- Sihotang, R. O. S., Simanjuntak, M., Rekayasa, M., Pelanggan, N., Dominan, L., Beradaptasi, K., Sensori, K., & Kecerdasan, P. (2025). Optimalisasi Peran Sdm Dalam Menciptakan Nilai Pelanggan Melalui Pendekatan Service-Dominant Logic Pariwisata Venue Bontean Balige. *Jurnal Strategi Bisnis Dan Keuangan Jurnal Strategi Bisnis Dan Keuangan*, 6(1), 1–18.
- Sofianto, A. (2020). Inovasi Layanan Berbasis Teknologi Informasi Pada Rumah Sakit Sebagai Bentuk Reformasi Birokrasi. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 18(1), 81–102. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v18i1.811>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18.
- Supriyanto, G., & Issa, T. R. (2017). Inovasi Dan Pengembangan Teknologi Moving Bed Bioreactor (Mbbr) Untuk Pengolahan Limbah Cair Domestik, Rumah Sakit Dan Industri. *Simposium II UNIID 2017*, 2(1), 502–506.
- Supriyatna, C. (2024). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Administrasi Umum Golongan II dan III Di Kabupaten Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 177–196. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4289>
- Trioko, S., Lailin, U. R., Amelia, C. A., Balitar, U. I., Imam, J. L., No, B., No, J. M., Sananwetan, K., & Timur, J. (2025). Dan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Studi Kasus: Di Sektor Kreatif Wilayah Pemerintahan Kota Blitar Management Strategies Of Msme Actors In Human Resource Management And Intellectual Property Rights Case Study: In the Creative Sector of the Blitar. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, 4, 1–9.
- Wachyuni, S. S., Namira, S., Respati, R. D., & Teviningrum, S. (2024). Fenomena Fear Out Missing Out (Fomo) Terhadap Keputusan Pembelian Restoran Viral Karen'S Diner Jakarta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 13(1), 89–101. <https://doi.org/10.52352/jbh.v13i1.1382>
- Wahidmurni. (2017). Inovasi Dan Tantangan Dalam Manajemen Strategi Rumah Sakit: Sebuah Tinjauan Literatur. *2024-10-04*, 4(5), 2588–2593.
- Wati, K. L. (2025). Strategi Manajemen Inovasi Untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Pasar Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(1), 1–18.
- Widiatmika, K. P. (2015). Manajemen Inovasi dan Kreativitas. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Yuesti, A., & Sari, N. K. Y. K. (2025). Upaya Dalam Meningkatkan Inisiatif Kerja Karyawan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Dengan Memberikan Pelatihan Soft skills Pada Pt Baruna Anantaboga Jayasloka. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (Senema)*, 4(1), 355–362.