



ANALISIS FAKTOR KESIAPAN PENERIMAAN INOVASI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN : LITERATURE REVIEW

Pemildawati Pane¹, Catharina Dwiana Wijayanti²

¹Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta

²Dosen STIK Sint Carolus Jakarta

pemildawati@gmail.com, ninawijayanti1717@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi di bidang keperawatan, seperti penggunaan rekam medis elektronik, layanan telekeperawatan, dan aplikasi manajemen pasien, telah membawa peningkatan signifikan terhadap efisiensi serta mutu pelayanan kesehatan. Meskipun demikian, keberhasilan penerapan teknologi tersebut sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan penerimaan para perawat. Saat ini, peran perawat tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tindakan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan komunikasi, empati, serta pengambilan keputusan yang tepat. Tingkat kesiapan perawat dalam mengadopsi teknologi turut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain strategi organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen, serta iklim inovasi di lingkungan kerja. Tujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan perawat dalam menerima inovasi teknologi pada pelayanan keperawatan menjadi hal yang penting. Analisis ini mencakup penilaian terhadap aspek individu, seperti kompetensi, motivasi, dan sikap perawat, serta faktor organisasi, meliputi dukungan manajemen, ketersediaan infrastruktur, kepemimpinan, dan budaya inovasi. Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor tersebut dapat membantu memastikan bahwa penerapan teknologi berjalan efektif serta mampu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Metode penelitian ini adalah studi *literature review* menggunakan PRISMA. Database yang digunakan sebagai sumber terdiri dari *Google Scholar*, *Science Direct* dan *ProQuest*. Penelitian ini menggunakan strategi PICOT dalam menelusuri artikel pada data base elektronik. Hasil dari 788 jurnal, didapatkan 20 jurnal yang relevan. Analisis faktor kesiapan penerimaan inovasi perawat terhadap teknologi dalam pelayanan keperawatan ada empat: *strategi, leadership, commitment, dan climate of innovation*. sementara hambatan utamanya adalah resistensi perubahan, keterbatasan infrastruktur, dan kurangnya pelatihan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pelatihan, kebijakan pendukung, tim inovasi, dan evaluasi rutin. Saran upaya peningkatan kesiapan perawat dalam mengadopsi teknologi dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan rutin, penguatan infrastruktur beserta kebijakan pendukung, pemberian apresiasi untuk mendorong motivasi, pembentukan tim inovasi, pelaksanaan evaluasi secara berkala, serta pengembangan kolaborasi dengan berbagai pihak guna membangun budaya inovasi yang berkesinambungan.

Kata kunci: Kesiapan Inovasi, Teknologi Keperawatan, Telehealth, Rekam Medis Elektronik, Transformasi Digital, Self-Efficacy.

Abstract

Advances in information technology in nursing, such as electronic medical records, telenursing, and patient management applications, have improved the efficiency and quality of health care services. However, the success of technology implementation is highly dependent on the readiness and acceptance of nurses. The role of nurses is now not only limited to technical tasks, but also includes communication, empathy, and decision-making. Nurses' readiness to adopt technology is influenced by factors such as strategy, leadership, commitment, and a climate of innovation in the workplace. Objective to analyze the factors of nurses' readiness to accept innovations in technology in nursing services. This research method is a literature review study using PRISMA. The databases used as sources consist of Google Scholar, Science Direct and ProQuest. This study uses the PICOT strategy in searching for articles in electronic databases. Results from 788 journals, 20 relevant journals were obtained. Analysis of factors of nurses' readiness to accept innovation towards technology in nursing services consists of four: strategy, leadership, commitment, and climate of innovation. while the main obstacles are resistance to change, limited infrastructure, and lack of training. To overcome this, training, supporting policies, innovation teams, and routine evaluations are needed. Suggestion improve nurses' readiness to adopt technology through routine training, strengthening infrastructure and supporting policies, providing awards to increase motivation, forming innovation teams, periodic evaluations, and collaboration with various parties to create a sustainable culture of innovation.

Keywords: Innovation Readiness, Nursing Technology, Telehealth, Electronic Medical Records, Digital Transformation, Self-Efficacy.

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Jl. Salemba Raya No. 41, Jakarta Selatan -10440

Email : pemildawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di bidang kesehatan, khususnya pada praktik keperawatan, menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai inovasi telah diterapkan, mulai dari penggunaan rekam medis elektronik, layanan telekeperawatan, aplikasi pengelolaan pasien, hingga perangkat kesehatan berbasis internet. Walaupun demikian, keberhasilan pemanfaatan teknologi tersebut tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan serta penerimaan para perawat sebagai tenaga profesional yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Perawat memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena bertugas memberikan asuhan keperawatan yang menyeluruh kepada pasien. Tanggung jawab perawat tidak hanya terbatas pada ketrampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berempati, berkomunikasi efektif, serta membuat keputusan yang tepat. Seiring dengan perkembangan era digital, peran perawat pun mengalami perluasan, yakni tidak hanya sebagai pelaksana tindakan, melainkan juga sebagai pengguna teknologi yang berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan kualitas layanan keperawatan.

Kesiapan penerimaan inovasi teknologi oleh perawat dipengaruhi oleh empat faktor: *strategi, leadership, commitment, dan climate of innovation*. Dalam praktiknya, tidak semua perawat memiliki kemampuan dan kesiapan yang sama dalam mengadopsi teknologi. Hambatan seperti kurangnya pelatihan, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan infrastruktur teknologi masih menjadi tantangan yang harus diatasi.

Pemerintah Indonesia telah merumuskan berbagai kebijakan sebagai upaya percepatan digitalisasi layanan kesehatan. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, misalnya, menekankan pentingnya penguatan tata kelola sistem informasi kesehatan. Di sisi lain, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Keperawatan juga menegaskan perlunya inovasi dalam praktik keperawatan. Regulasi-regulasi tersebut menjadi dasar yang signifikan untuk menjamin implementasi teknologi di bidang kesehatan dapat berlangsung secara efektif dan optimal.

Dalam pelayanan keperawatan, inovasi teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga keselamatan pasien dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan perawat dalam menerima inovasi teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut serta tantangan dan peluang dalam penerapan teknologi di pelayanan kesehatan. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesiapan perawat dalam menghadapi digitalisasi di sektor kesehatan.

METODE

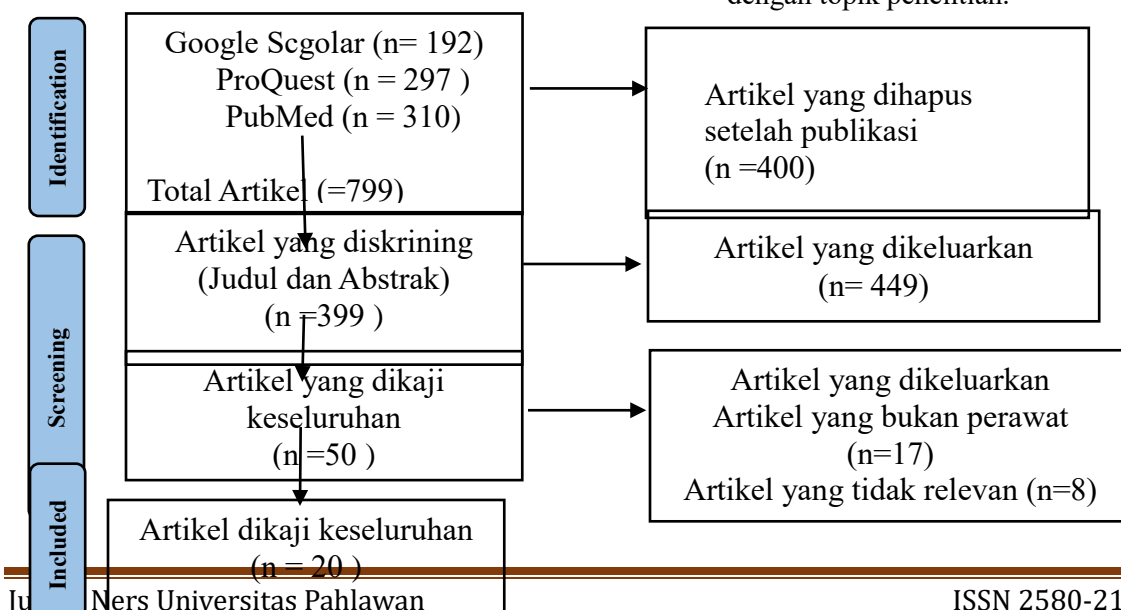
Penelitian ini menggunakan metode literature review. Menurut Creswell John. W. dalam (Habsy et al., 2024) mengatakan bahwa kajian literatur adalah kumpulan artikel tertulis dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang menjelaskan teori dan informasi dari masa lalu maupun saat ini, dan mengorganisasikan pustaka kedalam topik dan dokumen yang diperlukan.

Penelitian ini menggunakan strategi PICOT (*Population, Intervention, Comparison, Outcome, Time*) dalam menelusur artikel pada base elektronik google scholar, ProQuest dan Science Direct menggunakan kata kunci: (Commitment inovation), (Rekam Medis Elektronik) AND (Commitment inovation) AND (Nursing), (Rekam Medis Elektronik) AND (Inovation), (Implementation) OR (Commitment) AND (EMR).

Artikel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi: (1) artikel diterbitkan dalam kurun waktu 2020 – 2024, (2) full text dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, (3) menggunakan artikel dengan desain penelitian deskriptif, cross-sectional, kuantitatif, kualitatif. Kriteria eksklusi: (1) artikel yang tidak memiliki akses full text, (2) Penelitian literature review.

Artikel yang memenuhi kriteria inklusi akan dianalisis secara komprehensif dengan membaca keseluruhan isi artikel kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman secara menyeluruh sesuai dengan topik penelitian.

Artikel yang memenuhi kriteria inklusi akan dianalisis secara komprehensif dengan membaca keseluruhan isi artikel kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman secara menyeluruh sesuai dengan topik penelitian.



Gambar 1. Skema/Diagram Alur PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran jurnal dari database online, didapatkan 20 jurnal dari dalam dan luar negeri yang memenuhi kriteria inklusi, kemudian dipilih dan di evaluasi lanjut karena topiknya sesuai Tabel 1 menunjukkan jurnal yang dianalisis lebih lanjut.

yaitu anaisa komitmen inovasi perawat terhadap penggunaan rekam medis elektronik. Data yang diperoleh ini berasal dari studi yang dilakukan pada berbagai negara.

N o	Nama peneliti, tahun terbit	Judul Artikel & Negara penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
1	Loly,M,S, E.,Moham ed,G,M.,F atma,Z,M., Mostafa,S. ,Seham,A, M (2024)	Nurse managers’ managerial innovation and it’s relation to proactivity behavior and locus of control among intensive care Nurses Negara: Mesir	Menilai tingkat inovasi manajerial Manajer Perawat dan menghubungkannya dengan perilaku proaktif dan orientasi lokus kendali di antara perawat perawatan intensif.	Penelitian ini adalah penelitian cross Sectional. dengan merekrut 242 perawat perawatan intensif dari Rumah Sakit Universitas Tanta, Mesir. Peserta melengkapi kuesioner standar yang mengukur persepsi inovasi manajerial, perilaku proaktif, dan lokus kendali.	Perawat menunjukkan inovasi yang cukup tinggi di semua dimensi, terutama dalam pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan (rata-rata = 4,65) dan penggunaan teknologi canggih (rata- rata = 4,56). Perawat menunjukkan tingkat proaktivitas yang baik, terutama dalam kemampuan beradaptasi (rata-rata = 4,40) dan perencanaan (rata-rata = 4,35). Mayoritas perawat menunjukkan lokus kendali internal (64,5%).. Inovasi manajerial memiliki korelasi positif yang signifikan dengan proaktivitas perawat (r = 0,45, p < 0,001) dan lokus kendali internal (r = 0,42, p < 0,001). Analisis regresi mengungkapkan usia, jenis kelamin, pengalaman, pendidikan, dan jenis ICU sebagai prediktor signifikan proaktivitas dan lokus kendali.
2	Simon,K., Benjamin, A.,Yelda,K ,Manuela, S.,Daniela, S., Linda,S.,A drienne,H., Katrin,B., Felix,G.,S ebastian,S. ,Katrin,Bal ,Brigitta, W (2024).	Innovative Regional Services and Heterogeneous Communication Channels: Results from the Nationwide German egePan Project for Pandemic Management Negara: Jerman	Mendeskripsikan layanan yang baru didirikan sebagai respon terhadap pandemi COVID-19 dari perspektif pemangku kepentingan dan untuk mengkaji komunikasi interprofesional	Cross secsional, sampelnya: dokter umum,asosiasi asuransi kesehatan,dokter , direktur rumah sakit, pemangku kepentingan layanan kesehatan lainnya	Secara total, 1312 responden layanan kesehatan pemangku kepentingan berpartisipasi dalam survei. Pusat diagnostik (23,0–90,9%), bangsal COVID-19 di rumah sakit (40,5–92,1%), kendaraan medis darurat yang ditujukan khusus untuk pasien COVID-19 (16,5–68,4%), dan tim intervensi krisis (11,6– 30,6%) menunjukkan tingkat keterlibatan tertinggi. yang menerima rekomendasi tertinggi untuk penggunaan di masa depan adalah praktik fokus COVID-19 (NPS: 33,4– 43,7), Bangsal COVID-19 di rumah sakit (NPS: 47,6– 84,4), transportasi pasien COVID-19 secara eksklusif kelompok profesional yang telah ditentukan sebelumnya

				(NPS: 12,5–36,4), dan dukungan digital baru diterapkan untuk keperawatan layanan (NPS: 58,3–100,0). Telepon muncul sebagai saluran komunikasi yang paling sering digunakan (58,0–96,7%), sedangkan email adalah saluran digital utama (23,7–81,5%).
3	Yan Wu., Hanqiu, Z.,Wei., T.,Yifeng, L.,& Wenjuan,H (2024)	Inclusive Human Resource Management and Nurses’ Innovative Behavior during Crisis Events: The Roles of Job Crafting and Shared Leadership Negara: Indonesia	Menganalisa bagaimana manajemen sumber daya manusia yang inklusif (IHRM) mendorong perilaku inovatif perawat melalui penyusunan pekerjaan dan selanjutnya meneliti peran moderat dari kepemimpinan bersama	Metode kuantitatif, mengumpulkan data 338 perawat yang terdaftar bertugas di 4 rumah sakit di Tiongkok, pengumpulan data menggunakan SPSS 22, regresi hirarkis untuk menguji hipotesis
4	Navrro,O, M.,&Leyva,M,J,M T. (2024)	Digital Transformation Led by Nurses and Nursing Managers’ Priorities: A Qualitative Study Negara: Spanyol	Mendeskripsikan prioritas manajer keperawatan di bidang kesehatan digital dan keyakinan mereka terkait transformasi digital yang dipimpin oleh perawat	Metodologi yang digunakan adalah studi deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui penerapan lokakarya, menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Sekelompok 32 manajer keperawatan dari sektor rumah sakit swasta Spanyol diundang untuk berpartisipasi melalui pengambilan sampel yang bertujuan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik Braun dan Clarke yang dilakukan oleh dua peneliti secara independen.
5	Ioannis,M., Aglaia,K., Ioanna,P.,P arisis,G.,M aria,K.,&P etros,G (2024)	Innovation Support Reduces Quiet Quitting and Improves Innovative Behavior and Innovation Outputs among Nurses in Greece Negara: Cina	menguji dampak dukungan inovatif terhadap pengunduran diri secara diam-diam, perilaku inovatif, dan hasil inovasi di antara perawat.	Penelitian cross-sectional. Dengan menggunakan instrumen berikut: (a) inventaris dukungan inovasi (ISI) untuk mengukur dukungan
				Tiga puluh dua manajer keperawatan dari rumah sakit swasta berpartisipasi, 25 di antaranya adalah perempuan. Usia rata-rata peserta adalah 38 tahun. Pusat-pusat tempat mereka bekerja berlokasi di berbagai wilayah geografis di Spanyol: Andalusia, Valencia, Catalonia, Madrid, Kepulauan Canary, Negara Basque, dan Galicia. Analisis tematik data mengidentifikasi empat tema: (a) Kegunaan dan konsep NLDT (b) Keterampilan digital yang penting dan lanjutan (c) Hambatan terhadap NLDT (d) Penerapan langsung NLDT. Transformasi digital yang dipimpin perawat (NLDT: <i>Nurse-led digital transformation</i>) adalah pendekatan yang berfokus pada partisipasi dan kepemimpinan proaktif perawat dalam semua aspek kesehatan digital Populasi penelitian kami mencakup 328 perawat dengan usia rata-rata 42,3 tahun (simpangan baku: 9,7). Di antara mereka, 89,9% adalah perempuan. Analisis multivariabel kami mengidentifikasi hubungan negatif antara dukungan inovasi dan berhenti

			inovasi; (b) skala pengunduran diri secara diam-diam (QQS) untuk mengukur pengunduran diri secara diam-diam; (c) inventaris perilaku inovatif (IBI) untuk mengukur perilaku inovatif; dan (d) skala hasil inovasi (IO) untuk mengukur hasil inovasi, penelitian dilakukan selama bulan April 2024	secara diam-diam. Selain itu, kami menemukan bahwa dukungan manajerial dan dukungan budaya meningkatkan beberapa aspek perilaku inovatif, seperti pembangkitan ide, pencarian ide, komunikasi ide, aktivitas memulai implementasi, melibatkan orang lain, dan mengatasi hambatan. Selain itu, dukungan manajerial meningkatkan hasil inovasi.	
6	Rolands,D.,Egle,D (2022).	Novel Approach to the Actions for Causes Elimination of Staff Resistance to Innovative Change Negara: Kaunas,Lithuania	Mengembangkan metodologi, yang akan memfasilitasi pilihan strategi yang tepat yang diperlukan untuk memungkinkan organisasi perawatan kesehatan menghilangkan atau setidaknya mengurangi penolakan terhadap perubahan inovatif yang seringkali penting.	Penelitian empiris, pendekatan kuantitatif. Menghitung dampak resistensi terhadap inovasi.	Dengan menggunakan pendekatan matematika, penyebab resistensi terhadap perubahan diperingkat dan strategi yang disarankan disajikan secara grafis dan dinyatakan dalam bentuk model. Penggunaannya akan meningkatkan kapasitas inovasi organisasi dengan menghindari atau mengurangi resistensi staf.
7	Monique, W.,Ramon, D.,Audrey, B.,Jan,P,H.,Job,E.&R, B (2024)	Perspectives on managing innovation readiness in long-term care: a Q-methodology study Negara: Netherland	Mengeksplorasi perspektif di antara pemangku kepentingan tentang apa yang mereka anggap penting bagi organisasi dalam perawatan jangka panjang bagi lansia agar siap berinovasi.	Kuantitatif, studi metodologi dengan sampel 30 dengan responden dari pemangku kepentingan: manajemen puncak, manajer inovasi, perwakilan klien, staf dan konsultan. Metode Q: 1) pengembangan rangkaian pernyataan;2) pemilihan responden,3) penoyortiran kartu dan pasca wawancara, 4) analisa interpretasi	Empat perspektif berbeda diidentifikasi mengenai apa yang mereka anggap penting untuk kesiapan inovasi dalam perawatan jangka panjang: (1) 'peran suportif manajemen' (2) 'partisipasi klien (sistem) dan karyawan' (3) 'menetapkan arah dan menciptakan kondisi' dan (4) 'menyusun pengambilan keputusan, peran dan tanggung jawab'. Ke-36 pernyataan tersebut mewakili gambaran lengkap mengenai faktor kesiapan inovasi. Tidak ada faktor inovasi tambahan selain yang sebelumnya diidentifikasi dalam literatur yang muncul dari wawancara.
8	Monique, W.,Ramon, B.,Erica,V.,Jan,P,H.,Ramon,D (2022).	Factors contributing to innovation readiness in health care organizations: a scoping review Negara: Netherland	Memperjelas konsep kesiapan inovasi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesiapan inovasi dalam organisasi layanan kesehatan.	Metanalisa,A scoping review was conducted based on the framework from Arksey and O'Malley	Dari 6.208 studi yang diidentifikasi, 44 studi disertakan. Mayoritas (n=36) studi telah dilakukan sejak 2011 dan hampir setengah dari studi (n=19) dilakukan di rumah sakit. Dari 44 studi, 21 faktor diteliti yang berkontribusi terhadap kesiapan inovasi dalam

				<p>tahap implementasi proses inovasi. Penulis menggunakan berbagai kata dan deskripsi yang membahas kesiapan inovasi, dengan hampir tidak ada kerangka kerja teoritis untuk kesiapan inovasi yang disajikan. Empat faktor utama dan 10 subfaktor yang berkontribusi terhadap kesiapan inovasi organisasi perawatan kesehatan dirangkum: arah strategis untuk inovasi, iklim untuk inovasi, kepemimpinan untuk inovasi dan komitmen terhadap inovasi. Iklim untuk inovasi (n=16) paling banyak dipelajari dan komitmen individu terhadap inovasi (n=6) paling sedikit dipelajari.</p>	
9	<p>Nina,A.,Lahati,BSc.,Caroline,K.,Sara,S,MSc.,Katarina,M. & Gerhard,G,B,MA (2023).</p>	<p>The Development of the Innovation Readiness Inventory: An Assessment Tool to Assess Innovation Readiness of Nursing Organizations</p> <p>Negara: Karolinska University Hospital</p>	<p>Mendukung inovasi yang dipimpin perawat dengan mengembangkan Inventaris Kesiapan Inovasi yang akan digunakan sebagai alat penilaian untuk menilai secara kualitatif kesiapan inovasi organisasi keperawatan dan mendukung pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilaksanakan menuju kesiapan inovasi.</p>	<p>Pendekatan kualitatif,Melakukan wawancara semi-terstruktur, survei, dan lokakarya desain serta melakukan analisis konten kualitatif terarah jika relevan</p>	<p>Ada 4 kerangka kerja dalam inovasi: strategi, Climate, Leadership dan comitment. Flessa dan Heubner (2021) menyoroti pentingnya manajer menengah sebagai promotor inovasi dengan gaya kepemimpinan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran. Inovasi membutuhkan manajemen terencana, komunikasi, dan sinkronisasi organisasi. Organisasi keperawatan sering belum siap berinovasi. Penelitian ini bertujuan mengembangkan alat penilaian kesiapan inovasi untuk membantu organisasi keperawatan meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa inovasi yang sukses dimulai dari dalam organisasi dengan struktur dan proses yang mendukung.</p>
10	<p>Syed,I.S.,Asad,S.,Bilal,A.,Sajjad, A,A.& Bilal,Bin,S (2020).</p>	<p>The dynamics of leader technical competence, subordinate learning, and innovative work behaviors in high-tech, knowledge-based industry</p> <p>Negara: Vietnam</p>	<p>Mengeksplorasi dinamika antara kompetensi teknis pemimpin dan perilaku inovatif karyawan dalam industri berbasis pengetahuan, serta untuk memahami bagaimana penilaian diri pemimpin dan penilaiannya bawahannya terhadap kompetensi teknis pemimpin dapat mempengaruhi</p>	<p>Metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada bawahan dan atasan langsung mereka. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi</p>	<p>Menunjukkan bahwa terdapat interaksi yang signifikan antara perilaku kerja inovatif bawahan, penilaian diri pemimpin terhadap kompetensi teknis, dan penilaian bawahan terhadap kompetensi teknis pemimpin. Ketika kedua penilaian tersebut tinggi, perilaku kerja inovatif bawahan memiliki hubungan positif yang lebih kuat. Selain itu, analisis regresi</p>

			perilaku inovatif terstruktur yang dimoderasi secara hierarkis untuk menguji hipotesis		menunjukkan bahwa model yang diusulkan memiliki kecocokan yang baik dengan data yang dikumpulkan, dengan nilai R ² yang meningkat seiring dengan penambahan variabel interaksi
1 1	Isnaini,R.,I rine,D,A,P (2023)	Inovasi Program Sejiwa dengan Jempol di Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo Negara: Indonesia	Menganalisis dan mendeskripsikan inovasi layanan ‘Sejiwa dengan Jempol’ dan hambatan dari inovasi layanan tersebut di Puskesmas Jabon.	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan kunci dalam penelitian ini adalah ketua coordinator program ‘Sejiwa dengan Jempol’.	Mmenunjukkan bahwa inovasi pelayanan kesehatan melalui program Sejiwa dengan Jempol di Puskesmas Jabon telah dilakukan dengan adanya inisiatif dari Kepala Puskesmas Jabon melalui perjanjian kerjasama dengan Camat Jabon. Selain itu, sikap inovasi telah dibentuk melalui inisiatif Puskesmas Jabon untuk membentuk KBK (Kelompok Budaya Kerja) dari gugus bidang untuk memotivasi petugas. Kemampuan inovasi petugas dalam pelayanan kesehatan dibuktikan dengan upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian dalam memahami Program ‘Sejiwa dengan Jempol’ melalui minilokakarya. Tim kerja dalam program ini menggabungkan lintas program terkait seperti Promkes KIA (Promosi Kesehatan Ibu dan Anak), gizi, gigi, lab, dan P2, serta membangun kemitraan lintas sektoral termasuk Camat Jabon, Kepala Desa, kader, Dikendukcapil, PKK, KUA, Polsek, dan Koramil. Kinerja inovasi Puskesmas dalam pelayanan program ‘Sejiwa dengan Jempol’ ditunjukkan dengan kunjungan ibu hamil yang meningkat 2 kali lipat, program P4K (Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi) berjalan secara otomatis, dan ibu hamil semakin sadar akan pentingnya BPJS. Saat ini ibu hamil mau tidak mau mencari donor darah sendiri. Intinya peran masyarakat menjadi lebih aktif, petugas hanya memotivasi saja. Melalui program tersebut, kasus ibu hamil yang berisiko tinggi dapat dicegah dan juga menurunkan angka kematian ibu dan bayi
1 2	Karen,D,P. ,Whitney, B,B.&Chri stoper,S,P	Implementing a complex hospital innovation: conceptual	Melaksanakan prinsip implementasi: fleksibilitas,	Kualitatif: Data dikumpulkan melalui rapat implementasi	PRISM (Phased Reciprocal Implementation Synergy Model) menginformasikan desain

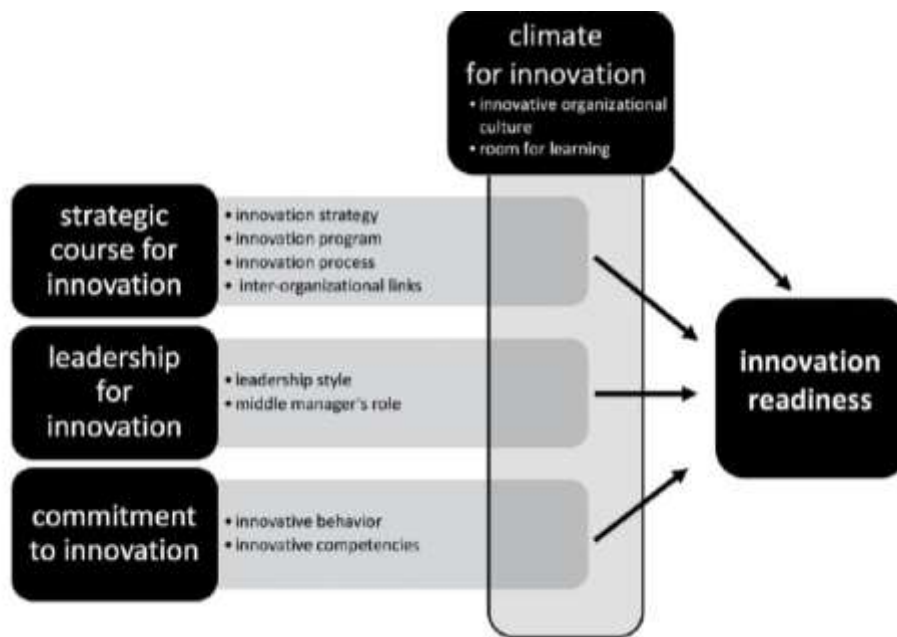
	(2022)	underpinnings, program design and implementation of a complex innovation in an international multi-site hospital trial	kustomisasi yang baik dan terukur, keikutsertaan tim, integrasi, pemanfaatan faktor sosial	yang direkam, umpan balik dari para pemimpin implementasi organisasi dan penyedia layanan kesehatan yang merupakan pengguna akhir alat tersebut (wawancara dan survei), kunjungan lokasi observasi, dan catatan tim implementasi EPOCH	dan pengiriman 10 implementasi inovasi kompleks, Bedside PEWS, di seluruh rumah sakit internasional. Sasaran spesifik implementasi dan inovasi, prinsip desain program implementasi menyeluruh, dan program implementasi berbasis fase, dapat disesuaikan, dan responsif terhadap konteks termasuk alat dan rencana evaluasi spesifik inovasi muncul dari pengalaman tersebut.
		Negara: Canada			
1 3	Baira,F.,Yi nghua,S., Moses,W., Bojan,O.& Danijela,G (2021)	Impact of Empowering Leadership, Innovative Work, and Organizational Learning Readiness on Sustainable Economic Performance: An Empirical Study of Companies in Russia during the COVID-19 Pandemic	Mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan (empowering leadership), perilaku kerja inovatif, dan kesiapan pembelajaran organisasi terhadap kinerja ekonomi yang berkelanjutan selama pandemi COVID-19. Studi ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mendukung keberlanjutan ekonomi perusahaan di tengah krisis dan menjelaskan peran kepemimpinan serta perilaku inovatif dalam menciptakan daya tahan dan keberhasilan organisasi. Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur mengenai kepemimpinan dan keberlanjutan dalam konteks pandemi	Metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner online selama periode Januari hingga Maret 2021, dengan responden berasal dari perusahaan di Rusia yang memegang posisi manajerial. Analisis data dilakukan menggunakan structural equation modeling (SEM) dan confirmatory factor analysis (CFA) untuk menguji hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan, perilaku kerja inovatif, kesiapan pembelajaran organisasi, dan kinerja ekonomi yang berkelanjutan	Menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif dan kesiapan organisasi untuk belajar memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ekonomi yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang memberdayakan berdampak pada perilaku kerja yang inovatif tetapi tidak pada kinerja ekonomi yang berkelanjutan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif merupakan mediator antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kinerja ekonomi yang berkelanjutan, sedangkan kesiapan organisasi untuk belajar bukanlah moderator. Studi ini menambah pengetahuan kepemimpinan dan keberlanjutan dan berkontribusi pada penelitian tentang pandemi COVID-19 dalam organisasi
		Negara: Rusia			
1 4	Wayan,W, A.,Artha,P, Rico,K.,Li a,F (2023)	Hubungan Kesiapan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur Teknologi dengan Penerapan Aplikasi Digital health di Puskesmas Kota Semarang Tahun 2023	Mengetahui kekuatan dan arah hubungan kesiapan sumber daya dengan penerapan digital health di Puskesmas Kota Semarang Tahun 2023	Desain studi yang digunakan cross-sectional dengan analisis korelasi dan regresi linier sederhana menggunakan data survei Tim HIRC FKM UI 2023. Sampel penelitian ini sebanyak 36 responden dari 9 puskesmas yang dipilih secara purposive sampling dengan	Hasil yang didapatkan berupa SDM di Puskesmas Kota Semarang cukup baik dan IT sudah sangat baik. Digital health di Puskesmas Kota Semarang sudah sangat siap diterapkan. Sebanyak 7 dari 9 Puskesmas masuk dalam kategori sangat siap untuk penerapan digital health. Hasil bivariat menunjukkan bahwa SDM dengan penerapan digital health memiliki hubungan sangat kuat ($r=0,964$) dan berpola positif dengan
		Negara: Indonesia			

			responden yang terlibat adalah kepala puskesmas, staf administrasi, dokter/bidan/perawat, dan staf IT.	nilai koefisien determinasi sebesar 0,930. Infrastruktur teknologi dengan penerapan digital health juga memiliki hubungan sangat kuat ($r=0,899$) dan berpola positif dengan nilai koefisien determinan 0,808.	
1 5	Marini,P., Yustinus,B ,H (2023)	Faktor-Faktor Kontekstual Dan Implikasi Kesiapan Perubahan Organisasi Negara: Indonesia	Manajemen perubahan organisasi (organizational change management) dan kesiapan perubahan organisasi (Organizational Readiness for Change) melalui beberapa pendekatan teori, serta mengidentifikasi faktor kontekstual yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan dan masalah yang dihadapi dalam kesiapan organisasi untuk melakukan perubahan	Mengintegrasikan beberapa pendekatan dalam manajemen perubahan organisasi, faktor-faktor pendorong perubahan, dan penentu lain dari implikasi perubahan yang sering menghambat organisasi dalam melakukan perubahan	Terdapat berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi kesiapan organisasi untuk melakukan perubahan. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa Organizational Psychological Ownership (OPO) berperan penting dalam membangun hubungan emosional antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya mendukung kesiapan perubahan. Selain itu, penelitian ini menekankan perlunya tanggung jawab organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan
1 6	Junchen,G. ,Yunyun,D ,Youwen, G.,Xianghua,X.&Yongyi,C (2023)	Exploring the telehealth readiness and its related factors among palliative care specialist nurses: a cross-sectional study in China Negara: China	Mengeksplorasi kesiapan telehealth dan faktor-faktor yang memengaruhinya di antara perawat spesialis perawatan paliatif di Tiongkok. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk: Menilai tingkat kesiapan telehealth perawat spesialis perawatan paliatif, Mengevaluasi tingkat self-efficacy inovatif (keyakinan perawat dalam kemampuan mereka untuk berinovasi dan mengadopsi teknologi baru), Menganalisis hubungan antara self-efficacy inovatif dengan kesiapan telehealth.	kuantitatif deskriptif dengan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui survei online menggunakan kuesioner yang terdiri dari Telehealth Readiness Assessment Tool (TRAT-C) untuk mengukur kesiapan telehealth dan Innovative Self-Efficacy Scale (ISES-C) untuk mengukur tingkat self-efficacy inovatif. Penelitian ini melibatkan 409 perawat spesialis perawatan paliatif di Tiongkok yang direkrut dengan metode convenience sampling. Analisis data dilakukan menggunakan statistik	Kesiapan Telehealth: Perawat spesialis perawatan paliatif di Tiongkok memiliki tingkat kesiapan telehealth yang moderat dengan skor rata-rata $65,31 \pm 9,09$ (dalam rentang 20-85). Self-Efficacy Inovatif: Tingkat self-efficacy inovatif berada pada tingkat moderat hingga tinggi, dengan skor rata-rata $29,27 \pm 5,78$ (dalam rentang 8-40). Hubungan antara Self-Efficacy Inovatif dan Kesiapan Telehealth: Self-efficacy inovatif memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesiapan telehealth ($r = 0,482, p < 0,01$). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Telehealth: Pengalaman menggunakan platform telehealth, kesediaan memberikan layanan telehealth, dan tingkat self-efficacy inovatif ditemukan secara signifikan memengaruhi kesiapan telehealth. Faktor-faktor ini menjelaskan 27,3% dari

				deskriptif, analisis korelasi Spearman, dan regresi linier untuk mengevaluasi hubungan antara variabel	variasi kesiapan telehealth. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan pelatihan yang komprehensif dan dorongan untuk meningkatkan self-efficacy inovatif guna mendukung implementasi telehealth di perawatan paliatif
1 7	Made,K,M ,W.,Ni Made,U,K, D (2020)	Kesiapan Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan Menerapkan Rekam Medis Elektronik Negara: Indonesia	Menganalisis kesiapan Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan dalam menerapkan RME.	Penelitian ini adalah penelitian cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 82 orang pegawai dan dilakukan wawancara terhadap 7 orang pegawai.	Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan telah cukup siap dalam menerapkan RME. Secara kuantitatif, dilihat dari budaya organisasi, rumah sakit telah cukup siap yakni 68.57%. Dilihat dari tata kelola yakni 71.43% dan dilihat dari sumber daya manusia rumah sakit yakni 57.14%. Selain itu dilihat dari infrastruktur yakni 58.57%. Secara kualitatif, masih terdapat beberapa kekurangan yakni belum ada pelatihan, belum memiliki SOP, pemimpin belum membentuk tim khusus dan belum memiliki IT yang memadai.
1 8	Reema,H., Huong,Le. ,Ramesh, W.,Ashfaq, C.,Sarah,F. ,Amirali,M ,Gavin,S (2022)	Achieving change readiness for health service innovations Negara: Australia	Mengeksplorasi kesiapan untuk perubahan (change readiness) dalam konteks inovasi layanan kesehatan. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk:a)Mengukur tingkat kesiapan individu dan kolektif terhadap perubahan di kalangan staf kesehatan.b)Menilai hubungan antara afektif komitmen terhadap perubahan (persepsi emosional staf terhadap nilai perubahan) dan self-efficacy perubahan dengan kesiapan untuk perubahan. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan bagi para pemimpin dan manajer keperawatan dalam mengelola perubahan layanan kesehatan dengan fokus pada pendekatan berbasis nilai untuk meningkatkan keterlibatan staf terhadap inovasi	Metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei cross-sectional.Melibatkan 30 staf kesehatan (baik klinis maupun non-klinis) yang terlibat langsung dalam empat proyek perubahan di dua distrik kesehatan di Australia.Proses pengumpulan data Partisipan direkrut melalui undangan email dengan tautan survei yang disediakan. Analisa data menggunakan SPSS (versi 25)	Menunjukkan komitmen afektif keinginan untuk berubah, persepsi emosional dan pribadi pekerja layanan kesehatan tentang nilai dari perubahan yang diusulkan secara independen terkait kolektif kesiapan untuk berubah.

19	Matthew,H .,Tim,B.,A ndrew,S.(2 022)	Readiness for five digital technologies in general practice: perceptions of staff in one part of southern England Negara: England	Memahami bagaimana kesiapan digital dalam praktik umum bervariasi antara berbagai teknologi dan untuk mengidentifikasi bagaimana faktor demografis, tempat kerja, dan faktor eksternal mempengaruhi kesiapan tersebut. Teknologi yang dipertimbangkan mencakup rekam medis elektronik, telehealth, akses online pasien, aplikasi klinis pasien, dan perangkat wearable	Menggabungkan pengumpulan bukti kuantitatif dan kualitatif. Survei digital readiness dikembangkan dan diterapkan di satu area di Inggris selatan, diikuti dengan wawancara kualitatif semi-terstruktur dengan beberapa staf praktik dan perwakilan perusahaan teknologi digital. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema dan subtema yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian	menunjukkan bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam kesiapan digital di praktik umum, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis teknologi, peran staf, usia, dan lama bekerja di praktik. Analisis tematik dari wawancara kualitatif mengidentifikasi tema terkait dengan tantangan dan peluang dalam adopsi teknologi digital. Selain itu, faktor eksternal seperti infrastruktur TI, kegunaan perangkat lunak, interoperabilitas, dan tata kelola informasi juga berkontribusi terhadap kesiapan digital. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan dan dukungan yang lebih baik untuk meningkatkan kompetensi digital staf
20	Susan,O., Michael,H. ,Achkerman.,et.al (2022)	Building and sustaining a culture of innovation in nursing Academics, Research, Policy, and Practice: Outcomes of the National Innovation Summit Negara: America	Mengidentifikasi kesenjangan dan hambatan terhadap inovasi dalam layanan kesehatan beserta solusinya	Analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus pada pemahaman tentang inovasi dalam pendidikan dan praktik keperawatan melalui pengumpulan data kualitatif dari diskusi panel dan sesi breakout yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan di bidang keperawatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan inovasi di kalangan perawat dan mahasiswa keperawatan, serta mendorong kolaborasi transdisipliner dan keberagaman dalam berpikir sebagai sumber inovasi	Identifikasi peluang untuk inovasi, pengenalan kesenjangan dalam sistem saat ini yang menghambat inovasi, serta beberapa solusi awal yang potensial untuk tantangan tersebut. Diskusi ini terorganisir di sekitar empat pilar: Akademis, Penelitian, Kebijakan, dan Praktik, yang semuanya berkontribusi pada pengembangan budaya inovasi dalam keperawatan

Pembahasan



Gambar 1. Faktor yang mempengaruhi kesiapan inovasi

Kesiapan dalam menghadapi perubahan ditentukan oleh berbagai aspek, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan luar. Faktor internal mencakup efikasi diri, komitmen afektif dan normatif, keterikatan karyawan (employee engagement), persepsi terhadap nilai perubahan (personal valence), modal psikologis (psychological capital), serta kompetensi pribadi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi budaya dan iklim organisasi, pengalaman kerja di dalam organisasi, gaya kepemimpinan, ketersediaan teknologi, persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support), kapabilitas institusi, serta komitmen organisasi secara keseluruhan.

Pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan efisiensi sekaligus keamanan dalam pelayanan keperawatan, sehingga perawat dapat memberikan asuhan yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas, serta memperlancar komunikasi dengan pasien, keluarga, maupun tenaga medis lainnya. Perawat sendiri memegang peranan sentral dalam proses inovasi pelayanan kesehatan, mengingat mereka menyumbang sekitar 80% dari total layanan keperawatan (Baig et al., 2022). Sebagai inovator alami, perawat kerap menghadirkan solusi baru terhadap berbagai tantangan praktik keperawatan karena memiliki pemahaman mendalam mengenai pasien, keluarga, dan komunitas (Leary et al., 2022; Zuber & Weberg, 2020). Selain itu, hubungan kepercayaan yang terbangun dengan pasien memberikan mereka legitimasi yang kuat dalam mendukung penerapan inovasi.

Penerapan teknologi dalam pelayanan keperawatan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan keamanan, sehingga perawat dapat memberikan layanan yang lebih cepat, berkualitas, serta mendukung komunikasi yang lebih efektif dengan pasien, keluarga, dan tenaga kesehatan lainnya. Perawat sendiri memiliki posisi krusial dalam mendorong inovasi di bidang kesehatan, sebab mereka menyumbang sekitar 80% dari total layanan keperawatan (Baig et al., 2022). Dengan peran sebagai inovator alami, perawat kerap menemukan solusi baru atas berbagai tantangan dalam praktik, berkat pemahaman mendalam terhadap pasien, keluarga, maupun komunitas (Leary

et al., 2022; Zuber & Weberg, 2020). Selain itu, kepercayaan yang mereka bangun memberikan legitimasi penting dalam pelaksanaan inovasi.

Peran Teknologi dalam Keperawatan

Berbagai jurnal yang meneliti penerapan teknologi kesehatan, seperti telehealth, rekam medis elektronik (RME), dan digital health, menegaskan bahwa teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu serta efisiensi layanan. Studi yang dilakukan oleh Matthew et al. (2022) dan Junchen et al. (2023) menyoroti perlunya pelatihan, kesiapan tenaga kesehatan, serta dukungan infrastruktur teknologi agar implementasi dapat berjalan optimal. Perawat sendiri menunjukkan tingkat self-efficacy inovatif yang berada pada kategori moderat hingga tinggi, yang mencerminkan kesiapan mereka untuk mengadopsi layanan berbasis teknologi, termasuk telehealth. Selain itu, perawat sebagai pengguna telehealth umumnya telah memiliki pemahaman dasar mengenai teknologi, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat maupun memahami konsep pelayanan jarak jauh.

Kesiapan Inovasi dalam Organisasi Kesehatan

Berdasarkan temuan dari berbagai jurnal mengenai inovasi di bidang kesehatan, keberhasilan penerapan teknologi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta strategi manajerial yang diterapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Reema et al. (2022) juga menegaskan bahwa adanya komitmen afektif terhadap perubahan mampu meningkatkan kesiapan kolektif tenaga kesehatan dalam menghadapi proses transformasi digital.

Faktor Penentu Kesiapan Perawat

Hasil kajian yang dilakukan oleh Made et al. (2020) menunjukkan bahwa penerapan rekam medis elektronik (RME) telah didukung oleh tingkat kesiapan yang cukup baik, khususnya dari aspek budaya organisasi, tata kelola, sumber daya manusia, serta infrastruktur. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya pelatihan, keberadaan standar operasional prosedur (SOP), serta pembentukan tim khusus sebagai penunjang adopsi teknologi. Selain itu, self-efficacy perawat dan lingkungan kerja yang kondusif diidentifikasi

sebagai faktor utama yang memengaruhi kesiapan implementasi.

Kepemimpinan dan dukungan organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Navrro et al. (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi mampu mendorong munculnya perilaku inovatif sekaligus memperlancar proses transisi digital. Temuan ini sejalan dengan studi Susan et al. (2022) yang menekankan pentingnya pengembangan budaya inovasi melalui praktik kolaborasi lintas disiplin.

Peluang dan Solusi untuk meningkatkan kesiapan

Studi yang dilakukan oleh Yan Wu et al. (2024) bersama Reema et al. (2022) mengindikasikan bahwa langkah-langkah seperti pelatihan yang komprehensif, penguatan infrastruktur, serta pembentukan tim inovasi berperan penting dalam mempercepat proses adopsi teknologi. Selain itu, pendekatan yang berlandaskan nilai dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan juga terbukti memberikan hasil yang efektif dalam mendukung penerimaan teknologi.

Hambatan dan tantangan dalam adopsi teknologi

Berbagai jurnal mencatat bahwa tantangan utama dalam penerapan teknologi kesehatan mencakup resistensi terhadap perubahan, keterbatasan pelatihan, serta infrastruktur yang kurang memadai. Studi yang dilakukan oleh Matthew et al. (2022) dan Junchen et al. (2023) menekankan perlunya peningkatan interoperabilitas antar perangkat serta dukungan teknis yang memadai untuk mengatasi kendala tersebut. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa tingkat kesiapan digital bervariasi antar teknologi, sementara faktor-faktor seperti usia dan peran staf turut memengaruhi tingkat adopsi teknologi digital.

Hasil berbagai penelitian menegaskan bahwa kesiapan tenaga kesehatan, dukungan infrastruktur yang memadai, program pelatihan, serta komitmen terhadap perubahan merupakan faktor utama dalam proses adopsi inovasi teknologi, baik pada telehealth, rekam medis elektronik, maupun digital health. Sebagian besar studi juga menekankan perlunya peningkatan self-efficacy, penyelenggaraan pelatihan lanjutan, serta pengembangan infrastruktur yang lebih optimal guna menjamin keberhasilan implementasi. Selain itu, penerapan pendekatan berbasis nilai dan kolaborasi lintas disiplin dipandang krusial untuk membangun budaya inovasi yang berkelanjutan di lingkungan pelayanan kesehatan.

SIMPULAN

Berdasarkan sejumlah penelitian, diketahui bahwa faktor seperti kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur yang memadai, pelatihan, serta komitmen terhadap perubahan menjadi penentu utama dalam keberhasilan adopsi teknologi inovatif di sektor layanan kesehatan, termasuk pada telehealth, rekam medis elektronik, dan digital health. Berbagai studi juga menekankan perlunya peningkatan self-efficacy, penyelenggaraan pelatihan lanjutan, serta penguatan infrastruktur untuk mendukung implementasi yang optimal. Selain itu, penerapan pendekatan berbasis nilai dan kolaborasi lintas disiplin dipandang esensial dalam membangun

budaya inovasi yang berkelanjutan di lingkungan organisasi kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baira,F.,Yinghua,S.,Moses,W.,Bojan,O.& Danijela,G. (2021). *Impact of Empowering Leadership, Innovative Work, and Organizational Learning Readiness on Sustainable Economic Performance: An Empirical Study of Companies in Russia during the COVID-19 Pandemic*
- Ioannis,M.,Aglaiia,K.,Ioanna,P.,Parisis,G.,Maria,K., &Petros,G.(2024)Innovation Support Reduces Quiet Quitting and Improves Innovative Behavior and Innovation Outputs among Nurses in Greece Behavior and Innovation Outputs among Nurses in Greece. *Nurs. Rep.* 2024, 14, 2618–2628. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040193>
- Isnaini,R.,Irine,D,A,P. (2021). Inovasi Program Sejiwa dengan Jempol di Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* Email: isnainirodiyah@umsida.ac.id
- Junchen,G.,Yunyun,D.,Youwen,G.,Xianghua,X.&Yongyi,C (2023). *Exploring the telehealth readiness and its related factors among palliative care specialist nurses: a cross-sectional study in China*Guo et al. *BMC Palliative Care* (2023) 22:82. <https://doi.org/10.1186/s12904-023-01209-1>
- Karen,D,P.,Whitney,B,B.&Christoper,S,P.(2022). *Implementing a complex hospital, innovation: conceptual underpinnings, program design and implementation of a complex innovation in an international multi-site hospital trial*
- Loly,M,S,E.,Mohamed,G,M.,Fatma,Z,M.,Mostafa,S.,Seham,A,M. (2024). *Nurse managers' managerial innovation and it's relation to proactivity behavior and locus of control among intensive care nurses.* <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02084-8>.(2024)
- Monique,W.,Ramon,D.,Audrey,B.,Jan,P,H.,Job,E.& R,B. (2024) *Perspectives on managing innovation readiness in long-term care: a Q-methodology study* van den Hoed et al. *BMC Geriatrics* (2024) 24:1017.<https://doi.org/10.1186/s12877-024-05572-3>
- Monique,W.,Ramon,B.,Erica,V.,Jan,P,H.,Ramon,D. (2022). *Factors contributing to innovation readiness in health care organizations: a scoping review* van den Hoed et al. *BMC Health Services Research* (2022) 22:997. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08185-x>
- Nina,A.,Lahti,BSc.,Caroline,K.,Sara,S,MSc.,Katarina,M. & Gerhard,G,B,MA. (2023).The Development of the Innovation Readiness Inventory: An Assessment Tool to Assess Innovation Readiness of Nursing Organizations. *SAGE Open Nursing* Volume 9: 1–10. DOI: 10.1177/23779608231202631. journals.sagepub.com/home/son

- Made,K,M,W.,Ni Made,U,K,D (2020). Analisis Kesiapan Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan Menerapkan Rekam Medis Elektronik (Jurnal Kesehatan Vokasional, Vol. 5 No. 1 (Februari 2020). ISSN 2541-0644 (print), ISSN 2599-3275 (online) DOI h.
- Matthew,H.,Tim,B.,Andrew,S.(2022). *Readiness for five digital technologies in general practice: perceptions of staff in one part of southern England.* BMJ Open Quality. 2022;11:e001865. doi:10.1136/ bmjoq-2022-001865
- Navrro,O,M.,&Leyva,M,J,M T. (2024). *Digital Transformation Led by Nurses and Nursing Managers' Priorities: A Qualitative Study* Manajemen Keperawatan Wiley Volume 2024, ID Artikel 8873127, 10 halaman. <https://doi.org/10.1155/2024/8873127>
- Reema,H.,Huong,Le.,Ramesh,W.,Ashfaq,C.,Sarah,F.,Amirali,M.,Gavin,S (2022). *Achieving change readiness for health service innovations.* Received: 18 November 2021 | Accepted: 3 February 2022. DOI: 10.1111/nuf.12713
- Rolands,D.,Egle,D (2022).*Novel Approach to the Actions for Causes Elimination of Staff Resistance to Innovative Change.*Journal of Multidisciplinary Healthcare 2022:15 1011–1022.License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>).
- Simon,K.,Benjamin,A.,Yelda,K.,Manuela,S.,Daniela,S.,Linda,S.,Adrienne,H.,Katrin,B.,Felix,G.,Sebastian,S.,Katrin,Bal.,Brigitta,W. (2024). *Innovative Regional Services and Heterogeneous Communication Channels: Results from the Nationwide German egePan Project for Pandemic Management.* Healthcare 2024, 12, 2192. <https://doi.org/10.3390/healthcare12212192>
- Syed,I,S.,Asad,S.,Bilal,A.,Sajjad, A,A.& Bilal,Bin,S. (2020).*The dynamics of leader technical competence, subordinate learning, and innovative work behaviors in high-tech, knowledge-based industry.*Economic Research-ekonomsa istrazivanja. 2020, VOL. 33, NO. 1, 623–638. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1699140>
- Susan,O.,Michael,H.,Acherman.,et.al (2022). *Building and sustaining a culture of innovation in nursing Academics, Research, Policy, and Practice: Outcomes of the National Innovation Summit* Journal of Professional Nursing 43 (2022) 5–11. journal homepage: www.elsevier.com/locate/jpnu
- Wayan,W,A.,Artha,P.,Rico,K.,Lia,F (2023). Hubungan Kesiapan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur Teknologi dengan Penerapan Aplikasi Digital health di Puskesmas Kota Semarang Tahun 2023. Jurnal Biostatistik,kependudukan, dan informatika kesehatan, Volume 4 number 1
- Yan Wu., Hanqiu, Z.,Wei., T.,Yifeng,L.,& Wenjuan,H. (2024). *Inclusive Human Resource Management and Nurses' Innovative Behavior during Crisis Events: The Roles of Job Crafting and Shared Leadership* Jurnal Manajemen Keperawatan Volume 2024, Artikel ID3379020,15halaman.<https://doi.org/10.1155/2024/3379020>
- Yustinus,B,H (2023). Faktor-Faktor Kontekstual Dan Implikasi Kesiapan Perubahan Organisasi *Management Studies and Entrepreneurship Journal.* Vol 4(3) 2023 : 1738-1748