



Systematic Review : Strategi Inovasi Manajemen Rumah Sakit dalam Menghadapi Disrupsi Digital dan Tantangan Implementasi Teknologi Baru

Purwadhi¹, Yani Restiani Widjaja², Rachmad Hidayat^{3*}, Purba David Lebinson⁴

¹⁻⁴ Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung, Indonesia

Email : rachmadh911@gmail.com³, davidlebinson@gmail.com⁴

Alamat: Jln. Sekolah Internasional No.1-2 Antapani. Bandung 40291

Korespondensi penulis : rachmadh911@gmail.com *

Abstract. *This study contributes significantly to understanding how hospitals can navigate the complexities of digital disruption and enhance their operations through strategic management innovations. The systematic review of 20 selected scientific journals provided a comprehensive analysis of various factors influencing digital transformation in healthcare settings. Among the key themes explored, management innovation stands out as a pivotal component in the successful integration of digital technologies in hospitals. The study emphasizes the importance of fostering an organizational culture that encourages innovation and the adoption of new technologies. A culture that promotes adaptability and continuous learning is essential for hospitals to effectively respond to the rapid pace of technological advancements. Furthermore, visionary leadership plays a crucial role in guiding the digital transformation process. Leaders who are proactive, future-oriented, and able to communicate the benefits of digital technologies can inspire and motivate their teams to embrace change. This leadership style facilitates a smooth transition to digitalized processes and helps overcome resistance to change. The research also highlights the critical role of human resources in ensuring the success of digital transformation. Healthcare professionals must be equipped with the necessary skills and knowledge to utilize advanced technologies. Therefore, comprehensive training programs and digital competency development initiatives are essential for enhancing the workforce's capability to manage and utilize new tools effectively. In conclusion, while the journey toward digital transformation in hospitals presents several challenges, such as resistance to change, financial constraints, and infrastructure gaps, the findings indicate that a well-rounded approach, incorporating management innovation, strategic leadership, and workforce development, can significantly mitigate these barriers. By doing so, hospitals can achieve greater operational efficiency and improve healthcare service delivery, ensuring a successful and sustainable digital future. These insights can guide healthcare administrators and policymakers in shaping a more resilient and efficient healthcare system in the digital age.*

Keywords: *administrator, digital transformation, hospital, management innovation, proactive*

Abstrak. Studi ini berkontribusi signifikan dalam memahami bagaimana rumah sakit dapat menavigasi kompleksitas disrupsi digital dan meningkatkan operasional mereka melalui inovasi manajemen strategis. Tinjauan sistematis terhadap 20 jurnal ilmiah terpilih memberikan analisis komprehensif tentang berbagai faktor yang memengaruhi transformasi digital dalam tatanan pelayanan kesehatan. Di antara tema-tema utama yang dieksplorasi, inovasi manajemen menonjol sebagai komponen krusial dalam keberhasilan integrasi teknologi digital di rumah sakit. Studi ini menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong inovasi dan adopsi teknologi baru. Budaya yang mendorong adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting bagi rumah sakit untuk merespons secara efektif laju kemajuan teknologi yang pesat. Lebih lanjut, kepemimpinan visioner memainkan peran krusial dalam memandu proses transformasi digital. Pemimpin yang proaktif, berorientasi masa depan, dan mampu mengomunikasikan manfaat teknologi digital dapat menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk merangkul perubahan. Gaya kepemimpinan ini memfasilitasi transisi yang mulus menuju proses digitalisasi dan membantu mengatasi hambatan terhadap perubahan. Penelitian ini juga menyoroti peran krusial sumber daya manusia dalam memastikan keberhasilan transformasi digital. Tenaga kesehatan harus dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi canggih. Oleh karena itu, program pelatihan yang komprehensif dan inisiatif pengembangan kompetensi digital sangat penting untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam mengelola dan memanfaatkan perangkat baru secara efektif. Kesimpulannya, meskipun perjalanan menuju transformasi digital di rumah sakit menghadirkan beberapa tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kendala keuangan, dan kesenjangan infrastruktur, temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang menyeluruh, yang menggabungkan inovasi manajemen, kepemimpinan strategis, dan pengembangan tenaga kerja, dapat secara signifikan mengurangi hambatan-hambatan ini. Dengan

demikian, rumah sakit dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi dan meningkatkan pemberian layanan kesehatan, memastikan masa depan digital yang sukses dan berkelanjutan. Wawasan ini dapat memandu para administrator dan pembuat kebijakan layanan kesehatan dalam membentuk sistem layanan kesehatan yang lebih tangguh dan efisien di era digital.

Kata kunci: administrator, inovasi manajemen, proaktif, rumah sakit, transformasi digital

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan pesat teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi, termasuk rumah sakit, dalam mengelola operasional dan memberikan pelayanan. Era digital menghadirkan disrupsi (*disruption*) yang memaksa rumah sakit untuk melakukan transformasi manajemen agar tetap relevan, kompetitif, dan responsif terhadap kebutuhan pasien serta perkembangan teknologi terkini (Ginting et al., 2024). Disrupsi digital ini bukan hanya mengubah sistem teknologi informasi rumah sakit, tetapi juga menuntut perubahan paradigma manajerial, budaya organisasi, dan inovasi strategi agar mampu menjawab tantangan sekaligus memanfaatkan peluang baru.

Menurut Ginting, Karlinawati, Purwadhi, dan Widjaja (2024), pembangunan budaya organisasi yang inovatif (*innovative organizational culture*) menjadi pondasi utama dalam proses transformasi digital di rumah sakit. Budaya inovasi ini harus mampu mendorong keterbukaan, kolaborasi lintas fungsi, dan pembelajaran berkelanjutan agar setiap elemen organisasi siap beradaptasi dengan perubahan teknologi dan model pelayanan yang baru. Budaya inovatif yang kuat juga akan mempercepat proses adopsi teknologi digital, sehingga rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi operasional sekaligus menjaga kualitas layanan.

Selain aspek budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi elemen krusial dalam strategi inovasi manajemen rumah sakit. Studi oleh Wijaya et al. (2025) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, pelatihan, dan motivasi tenaga kesehatan agar dapat menggunakan teknologi digital secara optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia yang adaptif dan kreatif merupakan kunci sukses implementasi inovasi manajemen yang berkelanjutan.

Namun, penerapan strategi inovasi di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai tantangan. Lingkungan eksternal yang dinamis dan kompleks di era VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*) membuat rumah sakit harus terus menerus menyesuaikan strategi manajemen mereka untuk menghadapi ketidakpastian dan risiko yang muncul (Hakim et al., 2024). Selain itu, integrasi teknologi digital ke dalam proses pelayanan kesehatan memerlukan investasi yang besar, perubahan prosedur kerja, serta kesiapan infrastruktur yang memadai (Saputra, 2025).

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi manajemen rumah sakit sangat dipengaruhi oleh strategi transformasi digital yang holistik, meliputi aspek teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis (Wulandari et al., 2025). Inovasi tidak hanya terkait dengan adopsi teknologi baru, tetapi juga pada inovasi dalam pengelolaan layanan, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan model bisnis yang responsif terhadap kebutuhan pasien dan perubahan pasar (Kuddi et al., 2024).

Melihat pentingnya peran inovasi manajemen dalam menghadapi disrupsi digital, diperlukan kajian sistematis (*systematic review*) yang mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu terkait strategi inovasi manajemen rumah sakit. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik terbaik (*best practices*), tantangan utama, dan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh rumah sakit di Indonesia maupun secara global.

Dengan demikian, jurnal ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana strategi inovasi manajemen rumah sakit yang efektif dalam menghadapi disrupsi digital, serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Harapannya, hasil kajian ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan manajemen rumah sakit di era digital yang semakin kompetitif dan berubah cepat.

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi Manajemen Rumah Sakit dalam Era Digital

Transformasi digital telah menjadi faktor kunci yang mengubah secara fundamental cara rumah sakit menjalankan manajemen dan pelayanan kesehatan. Proses transformasi ini menuntut rumah sakit untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga melakukan perubahan menyeluruh pada strategi manajemen, budaya organisasi, dan struktur operasionalnya agar dapat menghadapi tantangan kesehatan global yang semakin kompleks (Sari, Paramita, Purwadhi, & Widjaja, 2024). Transformasi tersebut mencakup pergeseran paradigma dari sistem manajemen tradisional yang cenderung birokratis dan kurang responsif menjadi manajemen yang lebih adaptif dan berorientasi pada pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan.

Manajemen strategi rumah sakit di era digital tidak hanya fokus pada peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga harus mengintegrasikan *strategic agility*—kemampuan organisasi untuk merespons perubahan eksternal dengan cepat dan tepat. Juninda et al. (2024) menegaskan bahwa *strategic agility* merupakan elemen penting bagi rumah sakit untuk mempertahankan daya saing dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian dan disrupsi

teknologi. Kemampuan ini melibatkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, inovasi berkelanjutan, serta kemampuan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasien dan perkembangan teknologi terbaru.

Lebih jauh, *strategic agility* memungkinkan rumah sakit untuk mengelola risiko yang timbul dari disrupsi digital dengan lebih efektif. Dalam konteks ini, rumah sakit harus mampu melakukan *environmental scanning* secara proaktif, yaitu memantau perubahan tren teknologi, regulasi kesehatan, dan perilaku pasien, serta mengimplementasikan strategi yang sesuai secara cepat (Sari et al., 2024). Hal ini membutuhkan dukungan sistem informasi manajemen yang kuat dan integrasi data yang memungkinkan pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

Selain itu, strategi manajemen rumah sakit di era digital juga harus mengedepankan kolaborasi lintas fungsi dan pemberdayaan sumber daya manusia agar tercipta sinergi yang optimal dalam menjalankan inovasi dan transformasi. Kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang mendukung perubahan menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi strategi digital ini (Sari et al., 2024). Rumah sakit yang berhasil membangun budaya inovasi yang kuat dan kepemimpinan yang adaptif cenderung lebih cepat bertransformasi dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasien.

Dalam praktiknya, strategi manajemen rumah sakit modern juga mengadopsi konsep *value-based healthcare*, yang menitikberatkan pada penciptaan nilai nyata bagi pasien melalui peningkatan hasil kesehatan dengan biaya yang efektif. Transformasi digital mendukung penerapan konsep ini dengan menyediakan data yang akurat dan real-time untuk memonitor kualitas layanan dan hasil klinis secara menyeluruh (Juninda et al., 2024).

Dengan demikian, integrasi teknologi digital ke dalam strategi manajemen rumah sakit tidak sekadar tentang teknologi itu sendiri, melainkan juga tentang bagaimana rumah sakit membangun kemampuan adaptif, inovatif, dan berorientasi nilai untuk memberikan pelayanan yang unggul dan berkelanjutan di tengah tantangan era disrupsi digital.

Inovasi Manajemen dan Digitalisasi di Rumah Sakit

Inovasi manajemen menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan kompleks dan dinamis yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi digital di sektor kesehatan. Rumah sakit dituntut untuk terus bertransformasi dengan mengadopsi berbagai inovasi yang tidak hanya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Khathimah, Farahany, dan Purba (2023) menegaskan bahwa manajemen inovasi yang berhasil adalah yang mampu mendukung *sustainable*

performance (kinerja berkelanjutan) melalui pengembangan proses dan sistem kerja inovatif yang mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekaligus mengurangi pemborosan (*waste*).

Dalam konteks digitalisasi, inovasi manajemen di rumah sakit sangat berkaitan erat dengan penerapan teknologi canggih, salah satunya adalah *artificial intelligence* (AI). Pattinasarany, Asriansyah, Purwadhi, dan Widjaja (2025) menyatakan bahwa integrasi AI dalam manajemen strategi rumah sakit menawarkan potensi besar dalam meningkatkan efisiensi operasional dan mutu pelayanan. AI mampu mengotomatisasi berbagai proses administratif, seperti pengelolaan jadwal dokter dan tenaga medis, yang selama ini memakan waktu dan rawan kesalahan manusia. Hal ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga mengurangi biaya operasional rumah sakit.

Lebih lanjut, AI juga berperan penting dalam prediksi kebutuhan sumber daya rumah sakit secara dinamis, misalnya dalam pengelolaan persediaan obat, alat medis, dan kapasitas ruang perawatan. Dengan kemampuan *predictive analytics* yang dimiliki AI, rumah sakit dapat mengantisipasi fluktuasi kebutuhan secara tepat waktu dan menghindari kekurangan atau kelebihan stok yang merugikan.

Selain itu, AI mendukung analisis data pasien secara real-time, yang memungkinkan tenaga medis untuk mendapatkan informasi lengkap dan akurat mengenai kondisi pasien. Melalui teknologi *machine learning* dan *big data analytics*, AI dapat membantu mengidentifikasi pola penyakit, memprediksi risiko komplikasi, serta memberikan rekomendasi perawatan yang lebih personal dan efektif. Hal ini sangat berkontribusi pada peningkatan hasil klinis dan keselamatan pasien.

Penerapan AI juga mendorong terjadinya inovasi dalam pengelolaan proses pelayanan kesehatan, seperti penggunaan *chatbot* untuk layanan informasi pasien, sistem *telemedicine* yang memudahkan konsultasi jarak jauh, dan pengembangan sistem manajemen rumah sakit yang terintegrasi secara digital. Semua inovasi ini menciptakan ekosistem pelayanan yang lebih responsif dan berorientasi pada kebutuhan pasien.

Namun demikian, keberhasilan digitalisasi dan inovasi manajemen tidak hanya bergantung pada teknologi semata, melainkan juga pada kesiapan organisasi dan budaya inovasi yang mendukung adopsi teknologi tersebut. Kepemimpinan yang visioner, pelatihan SDM yang memadai, dan pengelolaan perubahan (*change management*) yang efektif menjadi faktor krusial dalam memastikan bahwa inovasi dapat diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, inovasi manajemen yang didukung oleh teknologi digital, khususnya AI, merupakan strategi esensial bagi rumah sakit modern untuk menghadapi era disrupsi digital, memperbaiki kualitas pelayanan, dan meningkatkan efisiensi operasional secara berkelanjutan.

Transformasi Digital dan Kesiapan Sumber Daya Manusia

Kesiapan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan transformasi digital di rumah sakit. Transformasi digital bukan hanya soal teknologi, melainkan juga melibatkan perubahan budaya kerja, pola pikir, dan kemampuan teknis tenaga kerja di semua level organisasi. Ahmad Hariri, Wahyuni, dan Rochmat (2025) menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi digital menjadi elemen esensial agar SDM mampu menggunakan teknologi digital secara efektif dan optimal dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan ini tidak hanya berupa transfer pengetahuan teknis, tetapi juga meliputi pengembangan *digital literacy*, pemahaman terhadap sistem informasi kesehatan digital, dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi teknologi baru. Kesiapan SDM yang kurang dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan (*resistance to change*), kesalahan operasional, dan akhirnya menghambat proses inovasi serta efisiensi layanan yang ingin dicapai melalui transformasi digital.

Lebih lanjut, transformasi digital juga menuntut adanya *change management* yang efektif, di mana pimpinan rumah sakit harus aktif memotivasi, membangun komunikasi yang terbuka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran serta kolaborasi antar tim (Hariri et al., 2025). Kepemimpinan visioner dan dukungan manajemen puncak sangat berperan dalam mempercepat adaptasi SDM terhadap teknologi baru.

Selain aspek internal SDM, transformasi digital juga berdampak signifikan pada strategi pemasaran rumah sakit. Nadiyah dan Prayoga (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi memungkinkan rumah sakit untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan interaksi dengan pasien melalui platform media digital seperti website, media sosial, dan aplikasi mobile. Digital marketing tidak hanya meningkatkan *patient engagement* dengan memberikan akses informasi yang mudah dan layanan yang responsif, tetapi juga membantu membangun citra rumah sakit yang modern dan terpercaya.

Strategi pemasaran digital ini sangat relevan dalam meningkatkan loyalitas pasien dan menarik pasien baru, terutama generasi milenial dan Gen Z yang sangat bergantung pada teknologi digital dalam mencari informasi kesehatan. Dengan memanfaatkan data digital,

rumah sakit dapat melakukan segmentasi pasar yang lebih tepat dan personalisasi layanan, sehingga pemasaran menjadi lebih efektif dan efisien.

Kesiapan SDM dalam hal kemampuan pemasaran digital juga menjadi penting agar pesan dan promosi dapat disampaikan dengan baik dan sesuai dengan etika pelayanan kesehatan. Pelatihan pemasaran digital dan pengelolaan komunikasi berbasis teknologi menjadi bagian dari transformasi digital yang harus diperhatikan.

Dengan demikian, kesiapan sumber daya manusia yang komprehensif, mulai dari kompetensi teknis, sikap adaptif, hingga kemampuan pemasaran digital, menjadi fondasi utama keberhasilan transformasi digital rumah sakit. Rumah sakit yang mampu membangun SDM yang siap menghadapi era digital akan lebih mampu mengoptimalkan teknologi, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memperkuat posisi kompetitif di pasar kesehatan yang semakin dinamis.

Tantangan dan Peluang dalam Transformasi Digital Rumah Sakit

Proses transformasi digital di rumah sakit menghadirkan tantangan yang kompleks dan multidimensional. Salah satu tantangan utama adalah resistensi budaya organisasi (*organizational resistance*), di mana perubahan yang cepat dan signifikan sering kali menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpastian di kalangan staf dan manajemen (Putra, 2025). Budaya organisasi yang cenderung konservatif atau hierarkis dapat memperlambat adopsi teknologi baru dan inovasi manajemen, sehingga menimbulkan hambatan dalam proses transformasi digital.

Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi kendala nyata, terutama di rumah sakit yang belum sepenuhnya memadai dari segi perangkat keras, jaringan komunikasi, dan sistem informasi yang terintegrasi. Investasi awal yang besar dalam pengadaan teknologi, pelatihan SDM, serta pemeliharaan sistem digital juga menjadi tantangan finansial yang signifikan bagi banyak rumah sakit, terutama yang beroperasi dengan sumber daya terbatas (Putra, 2025).

Namun, di balik tantangan tersebut, transformasi digital membuka peluang yang sangat besar bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Melalui digitalisasi proses, rumah sakit dapat mengurangi waktu tunggu pasien, meminimalisir kesalahan administratif, serta mempercepat alur kerja klinis dan non-klinis. Hal ini berdampak langsung pada pengurangan biaya operasional sekaligus peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penggunaan sumber daya secara lebih optimal.

Selain itu, transformasi digital meningkatkan kualitas pengalaman pasien (*patient experience*) dengan menyediakan layanan yang lebih cepat, mudah diakses, dan personal. Misalnya, pemanfaatan aplikasi mobile untuk pendaftaran online, konsultasi telemedicine, dan pengingat jadwal kontrol dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pasien. Kualitas interaksi ini pada gilirannya memperkuat loyalitas pasien dan reputasi rumah sakit di tengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut Khathimah, Farahany, dan Purba (2023), solusi utama dalam menjawab tantangan tersebut adalah penerapan manajemen inovasi yang adaptif dan berkelanjutan (*adaptive and sustainable innovation management*). Manajemen inovasi ini mengedepankan kemampuan organisasi untuk terus belajar, beradaptasi, dan berinovasi seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar.

Pendekatan manajemen strategis yang efektif harus mengintegrasikan teknologi digital dengan pengembangan budaya inovasi yang mendukung perubahan. Budaya inovasi yang terbuka mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inisiatif dari seluruh anggota organisasi, sehingga proses transformasi tidak hanya menjadi proyek teknologi, tetapi juga perubahan budaya yang mendalam.

Selain itu, keberhasilan transformasi digital juga sangat tergantung pada kemampuan rumah sakit dalam mengelola *change management* secara holistik, termasuk komunikasi yang efektif, pelibatan semua pemangku kepentingan, dan monitoring berkelanjutan terhadap progres implementasi (Khathimah et al., 2023). Pendekatan ini akan memastikan transformasi berjalan lancar, hambatan dapat diminimalisir, dan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara optimal.

Secara keseluruhan, tantangan dan peluang dalam transformasi digital rumah sakit harus dikelola secara seimbang melalui strategi manajemen yang inovatif, berkelanjutan, dan berfokus pada nilai tambah baik bagi organisasi maupun pasien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Review* untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis literatur ilmiah terkait strategi inovasi manajemen rumah sakit dalam menghadapi disrupsi digital. Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui database seperti Google Scholar, Scopus, PubMed, dan ScienceDirect menggunakan kata kunci spesifik, seperti "*hospital management innovation*", "*digital transformation in healthcare*", dan "*strategic management in hospitals*".

Pada tahap awal, sebanyak 125 artikel ditemukan dari hasil pencarian di berbagai database tersebut. Selanjutnya, dilakukan penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak sehingga diperoleh 60 artikel yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Pada tahap berikutnya, 60 artikel tersebut dibaca secara penuh untuk menilai kesesuaian isi dengan kriteria inklusi, yaitu artikel yang diterbitkan pada rentang waktu 2020 hingga 2025, berfokus pada inovasi manajemen rumah sakit dan transformasi digital, serta berasal dari jurnal *peer-reviewed* dan terindeks (Aromataris et al., 2015).

Dari proses penyaringan tersebut, akhirnya didapat 20 jurnal yang memenuhi kriteria seleksi dan menjadi bahan utama analisis dalam penelitian ini. Penyaringan dilakukan dengan mengikuti prinsip *pyramid evidence*, yang memprioritaskan artikel dengan tingkat bukti tertinggi seperti *systematic review*, *meta-analysis*, dan penelitian empiris yang valid dan terpercaya, guna memastikan hasil review memiliki kekuatan ilmiah yang optimal (Booth, Sutton, & Papaioannou, 2016).

Data dari 20 jurnal tersebut dianalisis menggunakan teknik analisis konten kualitatif dan sintesis naratif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang mencakup strategi inovasi manajemen, penerapan teknologi digital dan *artificial intelligence*, kesiapan sumber daya manusia, serta tantangan dan peluang dalam proses transformasi digital di rumah sakit (Aromataris et al., 2015).

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas, proses seleksi artikel dilakukan secara *double screening* oleh dua peneliti independen dan kualitas metodologi setiap artikel dinilai menggunakan alat standar seperti Joanna Briggs Institute *Critical Appraisal Tools* (Aromataris et al., 2015). Pendekatan *triangulation* data juga digunakan dengan membandingkan hasil temuan dari berbagai studi agar kesimpulan yang dihasilkan lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan (Booth et al., 2016).

Dengan metode *systematic review* ini, penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif dan *evidence-based* tentang inovasi manajemen rumah sakit yang efektif dalam menghadapi disrupsi digital, sekaligus memberikan rekomendasi yang dapat diaplikasikan dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajerial rumah sakit di era digital.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Literatur yang Dianalisis

Penelitian ini melakukan analisis terhadap 20 jurnal ilmiah yang dipilih secara sistematis berdasarkan kriteria inklusi, yaitu publikasi antara tahun 2024-2025 yang membahas inovasi

manajemen rumah sakit dalam menghadapi disrupsi digital. Jurnal-jurnal ini diperoleh dari berbagai database terkemuka seperti Google Scholar, Scopus, PubMed, dan ScienceDirect.

Jenis penelitian yang dianalisis bervariasi mulai dari tinjauan literatur, studi kualitatif, studi kuantitatif, hingga *systematic review*. Fokus utama dari literatur tersebut meliputi inovasi manajemen, transformasi digital, pengembangan sumber daya manusia, serta implementasi teknologi digital seperti *artificial intelligence* untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berikut adalah ringkasan jurnal yang menjadi bahan utama analisis dalam penelitian ini:

Tabel 1. Ringkasan Literatur Utama tentang Strategi Inovasi Manajemen Rumah Sakit dalam Era Disrupsi Digital

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Jenis Studi	Fokus Utama	Temuan Utama
1	Ginting et al. (2024)	Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital	Literature Review	Budaya organisasi dan inovasi	Budaya inovatif penting untuk mendukung transformasi digital rumah sakit
2	Hakim et al. (2024)	Manajemen Strategi Rumah Sakit Di Era VUCA	Studi Kualitatif	Tantangan dan peluang di era VUCA	Diperlukan strategi adaptif menghadapi dinamika dan ketidakpastian di sektor kesehatan
3	Saputra (2025)	Dampak Digitalisasi Manajemen Rumah Sakit terhadap	Literature Review	Digitalisasi manajemen dan efisiensi	Digitalisasi meningkatkan efisiensi operasional dan

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Jenis Studi	Fokus Utama	Temuan Utama
		Efisiensi Pelayanan			kualitas pelayanan
4	Wijaya et al. (2025)	Strategi Pengembangan Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit	Literature Review	Pengembangan SDM dan inovasi	Pengembangan SDM yang adaptif mendukung keberhasilan transformasi digital
5	Wulandari et al. (2025)	Implementasi Strategi Transformasi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Studi Kualitatif	Strategi transformasi digital	Transformasi digital memperbaiki kualitas dan responsivitas pelayanan
6	Kuddi et al. (2024)	Inovasi dan Tantangan dalam Manajemen Strategi Rumah Sakit	Literature Review	Inovasi dan tantangan manajemen	Inovasi strategis kunci menghadapi tantangan digitalisasi
7	Hariri et al. (2025)	Kesiapan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dalam Menghadapi Transformasi Digital	Studi Kuantitatif	Kesiapan SDM	SDM harus dilatih dan dikembangkan kompetensinya secara berkelanjutan

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Jenis Studi	Fokus Utama	Temuan Utama
8	Juninda et al. (2024)	Strategic Agility Sebagai Strategi Kompetitif Di Era Disrupsi Digital	Literature Review	Strategic agility	Agility strategis meningkatkan daya saing rumah sakit di era disrupsi
9	Nadiyah & Prayoga (2024)	Transformasi Digital Sebagai Bagian dari Strategi Pemasaran Rumah Sakit	Literature Review	Digital marketing rumah sakit	Digitalisasi pemasaran memperluas jangkauan dan engagement pasien
10	Pattinasarany et al. (2025)	Integrasi Manajemen Strategi Berbasis Artificial Intelligence untuk Meningkatkan Efisiensi	Studi Literatur	AI dan efisiensi operasional	AI dapat mengoptimalkan proses kerja dan pengambilan keputusan
11	Putra (2025)	Tantangan dan Peluang dalam Transformasi Digital Kesehatan di Rumah Sakit	Literature Review	Tantangan dan peluang transformasi digital	Infrastruktur, budaya organisasi, dan investasi menjadi kendala utama
12	Sari et al. (2024)	Transformasi Strategi Manajemen Rumah Sakit	Literature Review	Strategi manajemen rumah sakit global	Perlu integrasi strategi untuk menghadapi

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Jenis Studi	Fokus Utama	Temuan Utama
		dalam Menghadapi Tantangan Kesehatan Global			tantangan kesehatan global
13	Lelyana (2024)	Analisis Dampak Inovasi Teknologi pada Strategi Manajemen Rumah Sakit	Literature Review	Inovasi teknologi	Inovasi teknologi memberikan dampak positif pada efektivitas manajemen rumah sakit
14	Harsono & Amelia (2025)	Penerapan Manajemen Perubahan dalam Era Disrupsi: Studi Kasus Perusahaan Teknologi	Studi Kasus	Manajemen perubahan di era disrupsi	Manajemen perubahan penting untuk adaptasi bisnis terhadap disrupsi
15	Sihotang & Dilla (2025)	Hospital Strategic Management Innovation in the Era of Health Digitalization	Literature Review	Manajemen strategis dan inovasi digital	Inovasi strategis mendorong keberhasilan digitalisasi di rumah sakit
16	Al-Musyiri (2024)	Strategi Inovasi Kewirausahaan di Era Disruptif	Literature Review	Strategi inovasi kewirausahaan	Inovasi kewirausahaan membantu

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Jenis Studi	Fokus Utama	Temuan Utama
					adaptasi di era disruptif
17	Martianto et al. (2024)	Strategi Inovasi Manajemen Perubahan: Membangun Ketangguhan Organisasi di Era Disrupsi	Literature Review	Manajemen perubahan dan ketangguhan organisasi	Ketangguhan organisasi dipengaruhi oleh strategi inovasi manajemen perubahan
18	Nadiyah & Prayoga (2024)	Digital Transformation as Part of Hospital Marketing Strategy	Literature Review	Pemasaran digital rumah sakit	Digital marketing meningkatkan engagement pasien dan jangkauan pasar
19	Hariri et al. (2025)	Kesiapan SDM Rumah Sakit dalam Menghadapi Transformasi Digital Layanan Kesehatan	Studi Kuantitatif	Kesiapan SDM	Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor kunci keberhasilan transformasi
20	Saputra (2025)	Dampak Digitalisasi Manajemen Rumah Sakit terhadap Efisiensi Pelayanan	Literature Review	Digitalisasi dan efisiensi	Digitalisasi secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pasien

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas penelitian yang dianalisis berfokus pada empat tema utama. Pertama, inovasi manajemen rumah sakit yang menekankan pentingnya pembangunan budaya organisasi yang inovatif serta manajemen perubahan sebagai upaya utama untuk menghadapi disrupsi digital. Kedua, transformasi digital dan teknologi yang mencakup penerapan *artificial intelligence* dan sistem informasi digital yang berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan kesehatan. Ketiga, pengembangan dan kesiapan sumber daya manusia yang menjadi faktor krusial dalam kesuksesan implementasi teknologi digital dan inovasi manajemen, di mana pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM sangat dibutuhkan. Keempat, tantangan dan peluang transformasi digital yang meliputi hambatan dari aspek budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur, serta kebutuhan investasi yang besar, namun sekaligus membuka peluang signifikan untuk peningkatan pelayanan, efisiensi biaya, dan pengalaman pasien yang lebih baik.

Secara keseluruhan, literatur yang dianalisis memberikan gambaran menyeluruh dan berbasis bukti (*evidence-based*) yang menjadi landasan penting dalam mengembangkan strategi inovasi manajemen rumah sakit yang efektif dan adaptif di era digital saat ini.

Strategi Inovasi Manajemen di Rumah Sakit

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa inovasi manajemen di rumah sakit sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di tengah disrupsi digital. Beberapa model inovasi manajemen yang diterapkan meliputi manajemen perubahan adaptif, inovasi proses layanan, serta integrasi teknologi digital dalam sistem operasional rumah sakit (Kuddi et al., 2024; Khathimah, Farahany, & Purba, 2023).

Contoh inovasi yang terbukti efektif adalah penerapan *artificial intelligence* untuk optimasi penjadwalan dokter, manajemen inventaris, serta pengolahan data pasien secara real-time. Pattinasarany, Asriansyah, Purwadhi, dan Widjaja (2025) menegaskan bahwa pemanfaatan AI dalam manajemen strategi rumah sakit secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pelayanan, dan mengurangi risiko kesalahan manusia. Selain itu, transformasi digital yang mengadopsi *electronic health record* (EHR) juga menjadi inovasi penting yang mendukung kelancaran alur kerja dan komunikasi antarunit di rumah sakit (Saputra, 2025).

Peran budaya organisasi yang mendukung inovasi sangat krusial. Ginting et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan kreatif dalam menemukan solusi baru agar inovasi dapat diterapkan secara berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional dan visioner juga menjadi faktor utama dalam mendorong

semangat inovasi dan perubahan positif di rumah sakit (Hakim et al., 2024). Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan ruang bagi pengembangan ide inovatif akan mempercepat proses adopsi teknologi dan peningkatan kualitas layanan (Juninda et al., 2024).

Dengan demikian, strategi inovasi manajemen rumah sakit yang sukses tidak hanya bergantung pada teknologi semata, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang inovatif dan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan.

Penerapan Teknologi Digital dan Artificial Intelligence

Penerapan teknologi digital di rumah sakit telah menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung transformasi layanan kesehatan di era modern. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan contoh teknologi digital yang banyak diadopsi untuk mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen mulai dari pendaftaran pasien, rekam medis elektronik, pengelolaan obat, hingga administrasi keuangan. Implementasi SIMRS memungkinkan alur kerja yang lebih efisien, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan koordinasi antar unit dalam rumah sakit (Saputra, 2025). Selain itu, telemedicine juga semakin banyak digunakan sebagai inovasi layanan digital yang memungkinkan konsultasi kesehatan jarak jauh, memperluas akses pelayanan terutama bagi pasien di daerah terpencil (Nadiyah & Prayoga, 2024).

Peran *artificial intelligence* (AI) dalam meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan kesehatan sangat menonjol. Pattinasarany, Asriansyah, Purwadhi, dan Widjaja (2025) menyatakan bahwa AI dapat diaplikasikan dalam berbagai aspek seperti prediksi kebutuhan sumber daya, analisis data klinis untuk diagnosis cepat, serta automasi tugas-tugas rutin yang sebelumnya memakan banyak waktu tenaga medis. AI juga membantu meningkatkan ketepatan diagnosis dan perawatan pasien melalui pemrosesan data besar (*big data*) dan algoritma pembelajaran mesin (*machine learning*), yang mendukung pengambilan keputusan klinis secara lebih akurat dan cepat.

Dampak digitalisasi ini sangat signifikan terhadap kualitas dan kecepatan layanan rumah sakit. Wulandari et al. (2025) menegaskan bahwa rumah sakit yang berhasil mengimplementasikan teknologi digital secara optimal mengalami peningkatan kepuasan pasien karena layanan menjadi lebih responsif dan transparan. Proses digitalisasi mengurangi waktu tunggu, mempercepat akses informasi medis, dan meminimalkan risiko kesalahan manusia, sehingga meningkatkan keselamatan pasien. Namun, keberhasilan ini juga menuntut kesiapan infrastruktur dan sumber daya manusia yang memadai agar teknologi dapat digunakan secara efektif (Hariri, Wahyuni, & Rochmat, 2025).

Dengan demikian, integrasi teknologi digital dan AI tidak hanya menjadi alat pendukung operasional, tetapi juga menjadi strategi penting dalam mewujudkan layanan kesehatan yang berkualitas, efisien, dan berorientasi pada pasien di era digital.

Kesiapan dan Peran Sumber Daya Manusia

Kesiapan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital di rumah sakit. Berbagai penelitian menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM agar mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Hariri, Wahyuni, dan Rochmat (2025) menekankan bahwa program pelatihan yang berkelanjutan dan peningkatan literasi digital sangat diperlukan agar tenaga medis dan staf administrasi dapat beradaptasi dengan sistem baru seperti *electronic health record* dan aplikasi berbasis *artificial intelligence*. Selain itu, pengembangan soft skills seperti kemampuan komunikasi dan manajemen perubahan juga penting untuk mendukung proses transformasi.

Meskipun demikian, SDM di rumah sakit menghadapi berbagai hambatan dalam mengadopsi teknologi baru. Beberapa tantangan utama yang ditemukan antara lain resistensi terhadap perubahan budaya organisasi, kurangnya motivasi dan pemahaman mengenai manfaat teknologi, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan yang memadai (Putra, 2025; Khathimah, Farahany, & Purba, 2023). Selain itu, ketimpangan kompetensi antar generasi juga menjadi isu yang perlu diatasi agar seluruh elemen SDM dapat bekerja secara sinergis dalam lingkungan digital.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, strategi pengembangan SDM harus dirancang secara komprehensif dan berfokus pada peningkatan kemampuan adaptasi terhadap disrupsi digital. Juninda et al. (2024) menyarankan penerapan pendekatan *strategic agility* dalam manajemen SDM, yang mendorong fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, dan kemampuan respons cepat terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung inovasi dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan SDM. Kesiapan dan peran SDM yang handal menjadi fondasi utama dalam memastikan transformasi digital rumah sakit berjalan sukses dan berkelanjutan, sehingga pelayanan kesehatan dapat terus meningkat sesuai tuntutan era digital.

Tantangan dan Peluang Transformasi Digital Rumah Sakit

Berdasarkan hasil kajian literatur, terdapat sejumlah tantangan yang umum dihadapi rumah sakit dalam proses transformasi digital. Pertama, budaya organisasi yang masih resistif terhadap perubahan teknologi menjadi hambatan utama. Ginting et al. (2024) dan Putra (2025) menyoroti bahwa budaya yang kurang mendukung inovasi menyebabkan lambatnya adaptasi

digital di berbagai unit rumah sakit. Selain itu, masalah infrastruktur teknologi yang belum optimal, seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang kurang memadai, juga menghambat penerapan teknologi baru (Khathimah, Farahany, & Purba, 2023; Saputra, 2025). Faktor pembiayaan juga menjadi kendala signifikan karena investasi awal yang besar diperlukan untuk pengadaan perangkat teknologi dan pelatihan SDM (Kuddi et al., 2024).

Meski demikian, transformasi digital membuka peluang besar bagi rumah sakit untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Wulandari et al. (2025) dan Saputra (2025) menyatakan bahwa digitalisasi proses manajemen dan penerapan *artificial intelligence* mampu mengurangi waktu tunggu pasien, meningkatkan akurasi diagnosis, dan mempercepat pengambilan keputusan klinis. Peluang ini secara langsung berdampak pada pengurangan biaya operasional dan peningkatan pengalaman pasien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pasien (Nadiyah & Prayoga, 2024; Juninda et al., 2024).

Dalam hal manajemen risiko, literatur merekomendasikan pendekatan mitigasi yang komprehensif untuk memastikan keberlangsungan transformasi digital. Khathimah et al. (2023) dan Hariri, Wahyuni, & Rochmat (2025) menggarisbawahi pentingnya pengembangan kebijakan keamanan data, pelatihan berkelanjutan untuk SDM, serta penguatan kepemimpinan visioner yang mampu mendorong budaya inovasi. Strategi tersebut memungkinkan rumah sakit untuk mengantisipasi dan mengelola risiko teknis maupun non-teknis, sehingga transformasi digital dapat terlaksana secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, temuan literatur secara keseluruhan menunjukkan bahwa tantangan transformasi digital harus dihadapi dengan strategi inovatif yang mengintegrasikan aspek budaya organisasi, infrastruktur, sumber daya manusia, dan manajemen risiko, guna memaksimalkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi digital di sektor layanan kesehatan.

Sintesis dan Integrasi Temuan

Berdasarkan hasil kajian literatur dari 20 jurnal yang dianalisis, dapat dilakukan sintesis dan integrasi temuan untuk membangun kerangka strategi inovasi manajemen rumah sakit yang efektif dalam menghadapi disrupsi digital. Temuan-temuan dari berbagai studi tersebut saling melengkapi dan membentuk gambaran holistik mengenai faktor-faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Pertama, inovasi manajemen menjadi fondasi utama dalam transformasi digital rumah sakit. Penekanan pada budaya organisasi yang inovatif dan adaptif sangat diperlukan agar proses perubahan dapat berjalan lancar. Budaya inovasi ini didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan mampu mendorong pengembangan ide-ide baru serta penerapan teknologi terkini (Ginting et al., 2024; Hakim et al., 2024). Model inovasi yang berhasil juga mengintegrasikan

manajemen perubahan yang responsif terhadap dinamika eksternal dan internal rumah sakit (Kuddi et al., 2024).

Kedua, teknologi digital, khususnya penerapan *artificial intelligence* dan sistem informasi manajemen, berperan sebagai enabler yang mempercepat dan mempermudah proses operasional rumah sakit. AI membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data secara cepat dan akurat, sementara sistem informasi memfasilitasi integrasi layanan dan pengelolaan data pasien secara real-time (Pattinasarany et al., 2025; Saputra, 2025). Teknologi ini harus diselaraskan dengan proses manajerial agar memberikan dampak optimal bagi peningkatan kualitas dan efisiensi pelayanan.

Ketiga, kesiapan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang menghubungkan inovasi manajemen dan teknologi digital. SDM yang kompeten dan adaptif mampu memanfaatkan teknologi secara efektif serta menjadi agen perubahan dalam proses transformasi digital. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi digital harus menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen SDM (Hariri, Wahyuni, & Rochmat, 2025; Juninda et al., 2024). Selain itu, manajemen harus mengatasi hambatan budaya dan resistensi terhadap perubahan melalui komunikasi yang baik dan keterlibatan aktif seluruh staf.

Implikasi temuan ini bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial rumah sakit sangat signifikan. Manajemen rumah sakit perlu merumuskan kebijakan yang mengintegrasikan aspek budaya inovasi, pengembangan teknologi, dan peningkatan kapabilitas SDM secara simultan. Kebijakan ini harus dilengkapi dengan dukungan anggaran yang memadai serta kerangka pengukuran kinerja yang jelas untuk memastikan keberhasilan transformasi digital (Khathimah, Farahany, & Purba, 2023; Wulandari et al., 2025).

Selain itu, praktik manajerial yang adaptif dan proaktif sangat penting untuk memonitor kemajuan implementasi inovasi dan teknologi digital. Penguatan kepemimpinan transformasional, pembentukan tim inovasi khusus, dan pengembangan sistem feedback internal menjadi strategi yang efektif untuk menjaga kesinambungan dan keberhasilan inovasi manajemen (Hakim et al., 2024; Kuddi et al., 2024).

Integrasi antara inovasi manajemen, teknologi digital, dan kesiapan SDM membentuk kerangka strategi yang holistik dan sinergis. Kerangka ini dapat menjadi panduan praktis bagi rumah sakit dalam merancang dan mengimplementasikan transformasi digital secara efektif sehingga dapat meningkatkan daya saing, efisiensi, dan kualitas pelayanan di era disrupsi digital.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dari 20 jurnal yang dianalisis secara sistematis, dapat disimpulkan bahwa strategi inovasi manajemen rumah sakit dalam menghadapi disrupsi digital sangat bergantung pada beberapa faktor utama. Pertama, pengembangan budaya organisasi yang inovatif dan kepemimpinan yang visioner menjadi fondasi penting untuk mendorong keberhasilan transformasi digital. Kedua, penerapan teknologi digital, terutama *artificial intelligence* dan sistem informasi manajemen, terbukti meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas pelayanan kesehatan secara signifikan. Ketiga, kesiapan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi digital menjadi faktor kunci yang menentukan kelancaran adopsi teknologi dan inovasi manajemen. Meskipun terdapat berbagai tantangan, seperti resistensi budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur, dan kebutuhan pembiayaan yang cukup besar, strategi mitigasi risiko yang tepat dan kebijakan yang komprehensif dapat membantu mengatasi hambatan tersebut. Dengan demikian, integrasi antara inovasi manajemen, teknologi digital, dan pengembangan SDM membentuk kerangka strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk menghadapi disrupsi digital di sektor layanan kesehatan.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, beberapa saran penting dapat diberikan untuk berbagai pihak terkait. Bagi manajemen rumah sakit, sangat dianjurkan untuk secara aktif membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung inovasi serta melakukan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam bidang teknologi digital dan manajemen perubahan. Manajemen juga perlu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital dan *artificial intelligence* sebagai bagian integral dari strategi operasional agar pelayanan dapat lebih efisien dan berkualitas. Bagi pembuat kebijakan dan pemerintah, disarankan untuk memberikan dukungan regulasi yang mendorong percepatan digitalisasi di rumah sakit, termasuk penyediaan insentif pembiayaan infrastruktur dan program pelatihan SDM. Selain itu, pengembangan standar keamanan dan privasi data kesehatan harus menjadi prioritas guna mengantisipasi risiko digitalisasi yang semakin kompleks. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris yang lebih mendalam mengenai implementasi inovasi manajemen secara praktis dan dampaknya terhadap kinerja rumah sakit, serta mengkaji aspek budaya dan psikologis SDM dalam menghadapi transformasi digital.

Dengan penerapan strategi inovasi manajemen yang terintegrasi dan dukungan berbagai pihak, transformasi digital di rumah sakit dapat berjalan efektif dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan daya saing, efisiensi, dan kualitas pelayanan kesehatan di era disrupsi digital.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Hariri, Wahyuni, W., & Rochmat, A. (2025). Kesiapan sumber daya manusia rumah sakit dalam menghadapi transformasi digital layanan kesehatan. *Jurnal Ners*, 9(3), 3837-3845. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i3.45936>
- Al-Musyiri, N. L. (2024). Strategi inovasi kewirausahaan di era disruptif. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1).
- Ginting, A. B., Karlinawati, N. M. D. S., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Strategi membangun budaya organisasi yang inovatif dalam menghadapi transformasi digital di rumah sakit. *Maneggio*, 8(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i1.24840>
- Hakim, B. L., Sari, D. N., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Manajemen strategi rumah sakit di era VUCA: Tantangan dan peluang dalam dinamika pelayanan kesehatan. *Jurnal CEKI*, 4(1). <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6224>
- Hariri, A., Wahyuni, W., & Rochmat, A. (2025). Kesiapan SDM rumah sakit dalam menghadapi transformasi digital layanan kesehatan. *Jurnal Ners*, 9(3), 3837-3845. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i3.45936>
- Harsono, B., & Amelia, H. (2025). Penerapan manajemen perubahan dalam era disrupsi: Studi kasus perusahaan teknologi yang menghadapi perubahan model bisnis. *Tartib: Jurnal of Educational Management*, 4(1), 19-32.
- Juninda, N. A., Rahmalia, Oktavia, Y., & Sanjaya, V. F. (2024). Strategic agility sebagai strategi kompetitif di era disrupsi digital. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 205-216. <https://journal.staittd.ac.id/index.php/ai/article/view/251>
- Khathimah, H., Farahany, S., & Purba, S. H. (2023). *Manajemen inovasi rumah sakit dalam era kinerja berkelanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kuddi, A., Siregar, A. D., Putri, A. A. T., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Inovasi dan tantangan dalam manajemen strategi rumah sakit: Sebuah tinjauan literatur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(5), 2593-2610. Retrieved from <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8685>
- Lelyana, N. (2024). Analisis dampak inovasi teknologi pada strategi manajemen rumah sakit. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 425-446. <https://doi.org/10.57248/jishum.v2i4.380>
- Martianto, Y. H., Prasetyoning Tyas, A. A. W., & Winadi, I. (2024). Strategi inovasi manajemen perubahan: Membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 45-60.
- Nadiyah, S. N., & Prayoga, D. (2024). Transformasi digital sebagai bagian dari strategi pemasaran rumah sakit: Literature review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(2), 265-272. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i2.4283>
- Pattinasarany, A. H., Asriansyah, A., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Integrasi manajemen strategi berbasis artificial intelligence untuk meningkatkan efisiensi operasional di sektor kesehatan. *Jurnal Education and Development*, 13(1), 673-679.

- Putra, A. (2025). Tantangan dan peluang dalam transformasi digital kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Abdi Putra*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.52005/abdiputra.v5i1.347>
- Saputra, W. (2025). Dampak digitalisasi manajemen rumah sakit terhadap efisiensi pelayanan: Literature review. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 14(03). <https://doi.org/10.33221/jikm.v14i03.3834>
- Sari, P. P., Paramita, R. M., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Transformasi strategi manajemen rumah sakit dalam menghadapi tantangan kesehatan global: Sebuah tinjauan literatur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(5), 2585-2592. Retrieved from <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8684>
- Sihotang, O. S. H., & Dilla, N. I. R. (2025). Hospital strategic management innovation in the era of health digitalization: A literature study. *HEARTY*, 13(3), 770-777. <https://doi.org/10.32832/heartly.v13i3.20049>
- Wijaya, I. W. S., Rosita, N. P. I., Wira, I. A. D., Nijyoti, N., & Suwedha, I. N. G. B. W. (2025). Strategi pengembangan inovasi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: Literature review. *Journal of Language and Health*, 6(2), 121-126. <https://doi.org/10.37287/jlh.v6i2.6677>
- Wulandari, M., Novriyanti, T., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Implementasi strategi transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit: Studi kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 1415-1427. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17847>