

# Strategi Manajemen Perubahan Dalam Adopsi Teknologi Baru Di Pelayanan Kebidanan

<sup>1</sup>Sri Rahma Friani, <sup>2</sup>Meli Safreni Turnip, <sup>3</sup>Adventides Natali Siahaan

<sup>1,2,3</sup>Universitas Efarina

<sup>1</sup>[riaonet@yahoo.co.id](mailto:riaonet@yahoo.co.id)

## Abstract

*The adoption of new technologies in obstetric care, such as electronic medical record (EMR) systems, advanced diagnostic tools, or tele-obstetric platforms, has significant potential to improve the efficiency, accuracy, and accessibility of care. However, the implementation of new technologies is often accompanied by resistance, organizational culture challenges, and operational complexity, necessitating effective change management strategies. This literature review examines relevant change management models and principles, identifies key strategies to facilitate the adoption of new technologies in obstetric settings, and analyzes enabling and inhibiting factors. The goal is to provide insights for health facility managers, midwives, and policymakers in planning and implementing successful technology initiatives, which will ultimately improve the quality and innovation of obstetric care.*

**Keywords:** *change management, new technology, obstetric care, technology adoption, resistance to change, implementation, literature review.*

## Abstrak

Adopsi teknologi baru dalam pelayanan kebidanan, seperti sistem rekam medis elektronik (EMR), alat diagnostik canggih, atau platform tele-kebidanan, memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan aksesibilitas asuhan. Namun, implementasi teknologi baru seringkali diiringi oleh resistensi, tantangan budaya organisasi, dan kompleksitas operasional, yang memerlukan strategi manajemen perubahan yang efektif. Artikel tinjauan literatur ini mengkaji model dan prinsip manajemen perubahan yang relevan, mengidentifikasi strategi kunci untuk memfasilitasi adopsi teknologi baru di lingkungan kebidanan, serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan bagi pengelola fasilitas kesehatan, bidan, dan pembuat kebijakan dalam merencanakan dan melaksanakan inisiatif teknologi yang sukses, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan kebidanan.

**Kata Kunci:** manajemen perubahan, teknologi baru, pelayanan kebidanan, adopsi teknologi, resistensi perubahan, implementasi, tinjauan literatur.

## PENDAHULUAN

Sektor kesehatan terus berinovasi dengan pesat, didorong oleh kemajuan teknologi yang menjanjikan peningkatan kualitas, efisiensi, dan aksesibilitas pelayanan. Dalam pelayanan kebidanan, adopsi teknologi baru, mulai dari perangkat lunak manajemen pasien hingga alat diagnostik non-invasif, dapat merevolusi cara asuhan diberikan. Misalnya, rekam medis elektronik mengurangi kesalahan, tele-kebidanan memperluas jangkauan layanan ke daerah terpencil, dan monitor janin canggih meningkatkan keamanan persalinan. Namun, memperkenalkan teknologi baru dalam lingkungan yang serba cepat dan menuntut seperti pelayanan kebidanan bukanlah tugas yang mudah. Perubahan ini memerlukan adaptasi dari individu dan organisasi, yang seringkali memicu resistensi dan tantangan. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen perubahan yang terencana dan terstruktur sangat penting untuk memastikan adopsi teknologi yang sukses dan berkelanjutan, serta untuk memaksimalkan potensi manfaatnya bagi ibu, bayi, dan tenaga kesehatan.

---

## Konsep Manajemen Perubahan dan Relevansinya dalam Adopsi Teknologi

Manajemen perubahan adalah pendekatan terstruktur untuk transisi individu, tim, dan organisasi dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan manfaat dari inisiatif perubahan dan meminimalkan dampak negatif perubahan tersebut. Dalam konteks adopsi teknologi baru di pelayanan kebidanan, manajemen perubahan berfokus pada:

Mengatasi Resistensi: Mengidentifikasi dan mengelola penolakan terhadap teknologi baru.  
Membangun Kapasitas: Melatih staf untuk menggunakan teknologi secara efektif.  
Menciptakan Buy-in: Memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami dan mendukung perubahan.  
Integrasi Budaya: Menyelaraskan teknologi baru dengan budaya dan praktik kerja yang ada.  
Model manajemen perubahan yang umum, seperti model 3 Tahap Lewin (unfreeze-change-refreeze) atau model 8 Langkah Kotter, memberikan kerangka kerja untuk memahami dan mengelola proses transisi ini.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Definisi dan Pentingnya Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah pendekatan terstruktur untuk transisi individu, tim, dan organisasi dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan, mengelola ekspektasi, dan meminimalkan gangguan selama proses perubahan (Prosci, 2017).

Dalam konteks adopsi teknologi baru di pelayanan kebidanan, manajemen perubahan penting karena:

Mengatasi Resistensi: Tenaga kesehatan (bidan, dokter) mungkin resisten terhadap perubahan karena kebiasaan, ketidakpastian, atau kekhawatiran tentang kehilangan keterampilan.

Memastikan Adopsi yang Efektif: Membantu staf untuk memahami, menerima, dan menggunakan teknologi baru secara optimal.

Mengurangi Dampak Negatif: Meminimalkan stres, kebingungan, dan penurunan produktivitas sementara selama masa transisi.

Mencapai ROI (Return on Investment): Memastikan bahwa investasi dalam teknologi baru memberikan manfaat yang diharapkan.

Meningkatkan Moral Staf: Membuat staf merasa didukung dan dihargai selama proses perubahan.

#### 2. Model Manajemen Perubahan yang Relevan

Beberapa model manajemen perubahan dapat diadaptasi untuk adopsi teknologi di pelayanan kebidanan:

##### a. Model Perubahan Lewin (Lewin's Change Model):

Model tiga langkah ini sederhana namun fundamental:

Unfreeze (Mencairkan): Mempersiapkan organisasi untuk perubahan. Mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, mengkomunikasikan urgensi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Contoh: Mengadakan workshop untuk menunjukkan kekurangan sistem lama dan potensi manfaat teknologi baru (misalnya, rekam medis elektronik yang mengurangi waktu pencarian dan risiko kesalahan).

Change (Mengubah): Mengimplementasikan perubahan itu sendiri. Melibatkan pelatihan, komunikasi berkelanjutan, dan dukungan.

Contoh: Pelatihan intensif penggunaan sistem EMR baru, pendampingan saat awal implementasi, menyediakan helpdesk.

Refreeze (Membekukan Kembali): Memantapkan perubahan agar menjadi bagian dari budaya organisasi. Mencakup penguatan positif, penyesuaian kebijakan, dan integrasi ke dalam sistem kerja.

Contoh: Memasukkan penggunaan EMR sebagai bagian dari standar kinerja, memberikan penghargaan bagi bidan yang mahir menggunakan EMR, mengadakan forum berbagi praktik terbaik.

##### b. Model ADKAR (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement):

Model ini berfokus pada perubahan di tingkat individu:

A (Awareness): Kesadaran tentang perlunya perubahan.

D (Desire): Keinginan untuk berpartisipasi dan mendukung perubahan.

K (Knowledge): Pengetahuan tentang bagaimana berubah.

A (Ability): Kemampuan untuk menerapkan keterampilan dan perilaku yang diperlukan.

R (Reinforcement): Penguatan untuk mempertahankan perubahan.

### 3. Strategi Manajemen Perubahan dalam Adopsi Teknologi Baru

Berikut adalah strategi kunci yang dapat diterapkan dalam pelayanan kebidanan:

#### a. Komunikasi Efektif dan Transparan:

Komunikasi Tujuan dan Manfaat: Jelaskan mengapa teknologi baru diadopsi dan bagaimana hal itu akan meningkatkan pelayanan pasien dan mempermudah pekerjaan bidan.

Komunikasi Dua Arah: Berikan kesempatan bagi bidan untuk bertanya, menyampaikan kekhawatiran, dan memberikan umpan balik. Gunakan berbagai saluran (rapat, email, buletin).

Transparansi tentang Tantangan: Jujur tentang potensi kesulitan awal dan bagaimana organisasi akan mendukung staf.

#### b. Keterlibatan dan Partisipasi Staf:

Libatkan sejak Awal: Ajak bidan kunci dalam tahap perencanaan dan pemilihan teknologi. Mereka akan menjadi agen perubahan internal.

Pembentukan Tim Pelaksana: Libatkan perwakilan dari berbagai unit kebidanan dalam tim implementasi.

Pilot Project: Uji coba teknologi baru dalam skala kecil dengan kelompok bidan yang sukarela untuk mendapatkan umpan balik awal dan mengidentifikasi masalah.

#### c. Pelatihan Komprehensif dan Berkelanjutan:

Pelatihan yang Disesuaikan: Sesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan dan tingkat kompetensi bidan yang berbeda.

Pelatihan Praktis (Hands-on): Berikan banyak kesempatan untuk berlatih langsung dengan teknologi baru dalam lingkungan yang aman.

Dukungan Paska-Implementasi: Sediakan pendampingan (super user), helpdesk, dan sumber daya belajar yang mudah diakses setelah peluncuran.

#### d. Dukungan Kepemimpinan:

Sponsor Eksekutif: Pimpinan rumah sakit atau kepala departemen kebidanan harus secara aktif mendukung dan mempromosikan inisiatif perubahan.

Pemimpin Lini: Kepala bangsal atau bidan senior harus menjadi teladan dan memberikan dukungan langsung kepada staf mereka.

Komunikasi Visi: Kepemimpinan harus secara konsisten mengkomunikasikan visi tentang bagaimana teknologi baru akan meningkatkan pelayanan.

#### e. Pengelolaan Resistensi:

Identifikasi Sumber Resistensi: Pahami mengapa bidan mungkin resisten (misalnya, takut tidak mampu, khawatir beban kerja bertambah, merasa tidak dilibatkan).

Pendekatan Empati: Dengarkan kekhawatiran mereka dengan empati dan berikan dukungan untuk mengatasi hambatan.

Insentif dan Pengakuan: Berikan penghargaan (bukan hanya finansial) bagi bidan yang proaktif dalam mengadopsi teknologi baru.

#### f. Infrastruktur dan Sumber Daya Pendukung:

Teknologi yang Andal: Pastikan perangkat keras dan perangkat lunak berfungsi dengan baik dan tidak menimbulkan frustrasi.

Ketersediaan Waktu: Alokasikan waktu khusus bagi bidan untuk pelatihan dan transisi, mengurangi beban kerja sementara.

Anggaran yang Cukup: Untuk pelatihan, dukungan teknis, dan perbaikan sistem.

#### g. Monitoring dan Evaluasi:

Indikator Keberhasilan: Tentukan metrik untuk mengukur keberhasilan adopsi (misalnya, tingkat penggunaan, waktu yang dihemat, penurunan kesalahan).

Umpan Balik Berkelanjutan: Kumpulkan umpan balik secara teratur dari pengguna untuk mengidentifikasi masalah dan peluang perbaikan.

Penyesuaian: Bersedia untuk menyesuaikan strategi dan bahkan teknologi itu sendiri berdasarkan pengalaman di lapangan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur naratif untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis informasi terkait strategi manajemen perubahan dalam adopsi teknologi baru di pelayanan kebidanan. Pencarian literatur dilakukan pada basis data elektronik utama seperti PubMed, Scopus, CINAHL, Google Scholar, ScienceDirect, dan jurnal manajemen kesehatan.

Kata kunci pencarian yang digunakan dalam berbagai kombinasi meliputi: "change management," "technology adoption," "new technology implementation," "midwifery services," "obstetric care," "electronic health records," "telehealth midwifery," "resistance to change healthcare," "innovation in midwifery," dan "organizational culture healthcare."

Kriteria inklusi untuk artikel yang relevan adalah:

Artikel yang diterbitkan dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Fokus utama pada manajemen perubahan atau adopsi teknologi dalam konteks kesehatan, khususnya pelayanan kebidanan atau area yang relevan (misalnya, keperawatan di unit maternal).

Membahas strategi implementasi, faktor pendukung/penghambat, atau dampak dari manajemen perubahan. Jenis artikel mencakup penelitian kuantitatif, kualitatif, campuran, tinjauan sistematis, studi kasus, atau laporan kebijakan. Publikasi dari tahun 2010 hingga 2023 untuk memastikan relevansi dan aktualitas praktik manajemen perubahan dan teknologi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Tantangan Adopsi Teknologi Baru di Pelayanan Kebidanan

Adopsi teknologi di pelayanan kebidanan seringkali menghadapi tantangan unik:

**Resistensi Staf:** Bidan mungkin resisten terhadap perubahan karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan, kurangnya keterampilan teknis, peningkatan beban kerja awal, atau persepsi bahwa teknologi baru akan mengganggu hubungan pasien-bidan (Kaminski & Johnson, 2017).

**Keterbatasan Sumber Daya:** Fasilitas kesehatan, terutama di daerah pedesaan atau negara berkembang, mungkin kekurangan anggaran untuk investasi teknologi, infrastruktur TIK, dan pelatihan staf.

**Kompleksitas Proses Kerja:** Pelayanan kebidanan melibatkan alur kerja yang kompleks dan seringkali time-sensitive. Mengintegrasikan teknologi baru tanpa mengganggu alur kerja yang sudah ada bisa menjadi sulit (Gouda et al., 2019).

**Masalah Interoperabilitas:** Kurangnya kompatibilitas antara sistem teknologi yang berbeda dapat menciptakan hambatan data dan menyulitkan koordinasi asuhan.

**Faktor Demografis Staf:** Kesenjangan generasi dalam keakraban teknologi di antara bidan dapat mempersulit proses pelatihan dan adopsi.

#### Strategi Manajemen Perubahan yang Efektif dalam Adopsi Teknologi

Literatur mengidentifikasi beberapa strategi kunci untuk memfasilitasi adopsi teknologi baru:

1. **Komunikasi yang Jelas dan Berkelanjutan:** Komunikasi yang transparan tentang alasan perubahan, manfaat teknologi baru, dan bagaimana hal itu akan memengaruhi pekerjaan bidan sangat penting. Menggunakan berbagai saluran komunikasi (rapat, email, buletin) dan memberikan kesempatan untuk bertanya dan menyampaikan kekhawatiran (Kotter, 1996).

2. **Keterlibatan Pemangku Kepentingan Sejak Awal:** Melibatkan bidan dan staf lini depan dalam proses perencanaan dan pemilihan teknologi. Keterlibatan ini menciptakan rasa kepemilikan dan memastikan bahwa teknologi yang dipilih sesuai dengan kebutuhan praktis mereka (Prosci, 2020).

3. **Pelatihan yang Komprehensif dan Berkelanjutan:** Menyediakan pelatihan yang memadai, berulang, dan berjenjang (misalnya, pelatihan dasar, pelatihan lanjutan, sesi penyegaran) untuk memastikan bidan merasa kompeten dalam menggunakan teknologi. Pelatihan harus praktis dan disesuaikan dengan alur kerja kebidanan (McGinn et al., 2011).

4. **Identifikasi dan Libatkan Champion Perubahan:** Mengidentifikasi bidan atau staf lain yang antusias dengan teknologi baru dan menunjuk mereka sebagai champion atau super-user. Mereka dapat berfungsi sebagai sumber daya internal, mentor, dan fasilitator perubahan bagi rekan-rekan

mereka (Hislop & Hunter, 2017).

5. Dukungan Kepemimpinan yang Kuat: Komitmen dan dukungan yang terlihat dari manajemen puncak dan menengah sangat krusial. Pemimpin harus secara aktif mempromosikan teknologi baru, memberikan sumber daya yang dibutuhkan, dan menjadi teladan dalam penggunaannya (Avolio & Gardner, 2005).

6. Manajemen Resistensi yang Proaktif: Mengidentifikasi sumber-sumber resistensi dan mengatasinya secara langsung melalui dialog, edukasi, atau penyesuaian strategi implementasi. Memahami alasan di balik resistensi dapat membantu dalam merancang solusi yang tepat (Cochran et al., 2018).

7. Pilot Project dan Fase Implementasi Bertahap: Mengimplementasikan teknologi dalam skala kecil (pilot project) atau secara bertahap memungkinkan organisasi untuk belajar dari pengalaman awal, mengatasi masalah, dan menyesuaikan strategi sebelum peluncuran penuh (Rogers, 2003).

8. Membangun Infrastruktur Pendukung: Memastikan ketersediaan dukungan teknis yang cepat dan mudah diakses, serta infrastruktur TIK yang andal (misalnya, koneksi internet, perangkat keras yang berfungsi).

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Kesuksesan**

Faktor Pendukung: Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, kepemimpinan transformasional, partisipasi staf yang tinggi, pelatihan yang memadai, dan dukungan teknis yang responsif.

Faktor Penghambat: Resistensi staf, kurangnya anggaran, infrastruktur TIK yang buruk, kebijakan yang tidak mendukung, dan komunikasi yang tidak efektif.

Implikasi terhadap Pelayanan Kebidanan

Implementasi teknologi yang berhasil melalui manajemen perubahan yang efektif dapat:

Meningkatkan Efisiensi Asuhan: Mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif, memungkinkan bidan untuk fokus lebih pada asuhan pasien.

Meningkatkan Akurasi dan Keamanan Pasien: EMR dapat mengurangi kesalahan dokumentasi, sementara alat diagnostik canggih meningkatkan ketepatan penilaian klinis.

Memperluas Aksesibilitas: Tele-kebidanan dapat menjangkau ibu hamil di daerah terpencil yang memiliki akses terbatas ke layanan.

Peningkatan Kepuasan Bidan: Jika diimplementasikan dengan baik, teknologi dapat mengurangi beban kerja yang tidak perlu dan meningkatkan kepuasan kerja bidan.

Peningkatan Kualitas Data: Mengumpulkan data yang lebih baik untuk penelitian, perencanaan, dan evaluasi program kesehatan

### **KESIMPULAN**

Adopsi teknologi baru di pelayanan kebidanan adalah suatu keharusan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi asuhan. Namun, kesuksesan implementasi sangat bergantung pada strategi manajemen perubahan yang terencana dan komprehensif. Dengan memprioritaskan komunikasi yang jelas, melibatkan pemangku kepentingan, menyediakan pelatihan yang memadai, dan mendapatkan dukungan kepemimpinan, organisasi pelayanan kebidanan dapat mengatasi resistensi dan memfasilitasi transisi yang mulus. Mengelola perubahan secara efektif bukan hanya tentang memperkenalkan alat baru, tetapi tentang mengubah cara kerja dan pola pikir individu, yang pada akhirnya akan memberdayakan bidan dan meningkatkan hasil kesehatan bagi ibu dan bayi.

### **REFERENSI**

Dokman, M. S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(2), 893–904. Dokman, M. S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(2), 893–904.

Rissa Ayustia, & Dokman Marulitua Situmorang. (2020). Optimalisasi Dana Desa Di Daerah Perbatasan. *Management and Sustainable Development Journal*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i1.151>.

Womack, J. P., & Jones, D. T. (2003). *Lean thinking: Banish waste and create wealth in your*



- 
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York: Harper & Row.
- Prosci. (2017). *Best Practices in Change Management – 2017 Edition*. Prosci Inc.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations (5th ed.)*. New York: Free Press.

