



BIODATA



Dr. dr. ARIF RAHMAN NURDIANTO, M.Imun., M.H.

PEMBINA / IV a

**KEPALA SEKSI PENDIDIKAN DAN PENELITIAN
RSUD SIDOARJO BARAT**



INSPIRA

RSUD SIDOARJO BARAT

"Langkah Kecil, Perubahan Besar, Inovasi Berkelanjutan"

Coach : **DEWA KETUT ALIT, SH.,M.Si.** Coach:.. **Agus Wahyudi, S.H. MSi** Mentor : **Sulasmijati, S.KM. , M.Kes**



RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

PENERAPAN “INSPIRA” INKUBATOR INOVASI PRIMA DALAM RANGKA MENYELESAIKAN MASALAH PELAYANAN DI RSUD SIDOARJO BARAT

Dr. dr. ARIF RAHMAN NURDIANTO, M.Imun., M.H.



Coach : **DEWA KETUT ALIT, SH.,M.Si.**

Mentor **Sulasmijati, S.KM. , M.Kes**

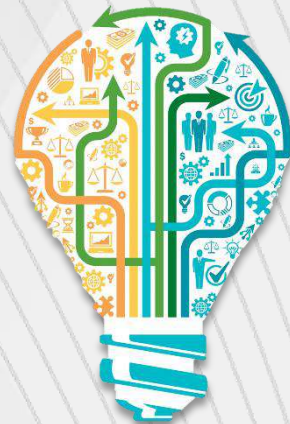


UU 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH

- Pasal 386 ayat (7), kepala daerah **melaporkan** inovasi daerah yang akan dilaksanakan kepada **menteri**
- Pasal 386, Dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, **pemerintah daerah dapat melakukan inovasi**

LATAR BELAKANG

KEBIJAKAN PENGUKURAN, PENILAIAN DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN/ATAU INSENTIF INOVASI DAERAH



PP 38 TAHUN 2017 TENTANG INOVASI DAERAH

- Pasal 22 ayat (1), **Menteri** melakukan penilaian terhadap daerah yang melaksanakan **Inovasi Daerah**
- Pasal 22 ayat (2), penilaian terhadap hasil inovasi daerah dalam rangka memberikan **penghargaan** dan/atau **insentif** kepada pemerintah daerah
- Pasal 24 ayat (3), Penilaian dan pengukuran dapat mengikutsertakan **kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian terkait, akademisi,** dan **unsur profesional lainnya**



PMDN 104 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN/ATAU INSENTIF INOVASI DAERAH

- Pasal 3 ayat (1), **Menteri** melakukan **penilaian** terhadap daerah yang melaksanakan **inovasi daerah** berdasarkan laporan dari kepala daerah
- Pasal 4 ayat (2), Penilaian terhadap laporan penerapan inovasi daerah dilakukan dengan mekanisme pengisian data **indeks inovasi daerah**



PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 137 TAHUN 2022 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN DALAM NEGERI

- Pasal 728 huruf (h) Pelaksanaan **monitoring evaluasi** dan **pengelolaan pelaporan inovasi daerah**, penilaian inovasi unit kerja Kementerian dan monitoring dan evaluasi inovasi pemerintahan dalam negeri serta monitoring dan evaluasi inovasi desa

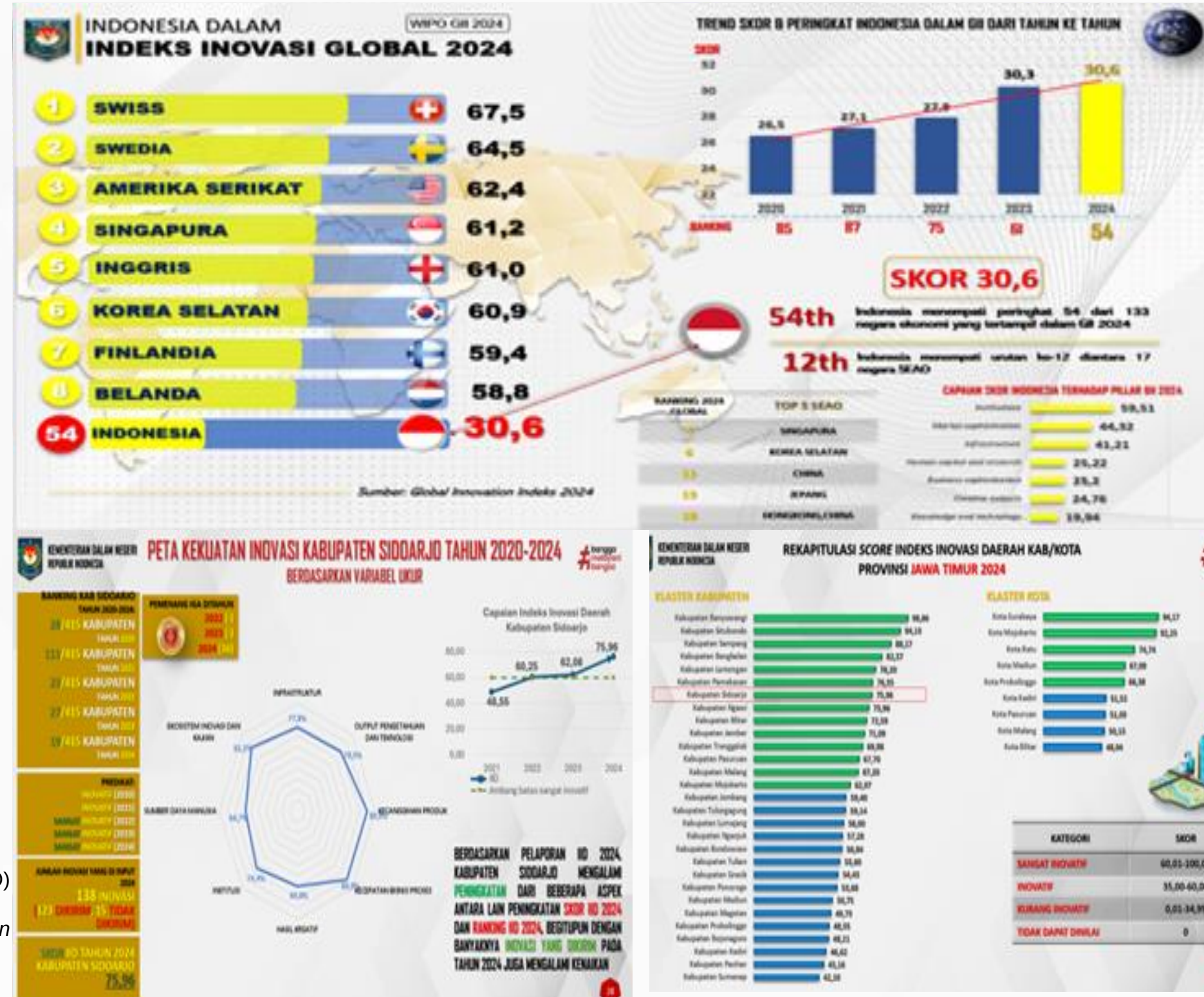
LATAR BELAKANG



1. Indeks inovasi global Indonesia dengan peringkat **54** dari **133** negara.
2. Skor IID Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, sudah mengalami kenaikan skor dari **48,55** di tahun **2021**, **60,25** di tahun **2022**, **62,08** di tahun **2023** dan **75,96** di tahun **2024**, begitu juga dengan jumlah inovasi yang dikirim.
3. Banyak nya masalah dengan penyelesaian yang masih menggunakan cara cara tradisional
4. Pemda sidoarjo masih tertinggal dengan skor **Surabaya** yang menjadi salah satu kota panutan di wilayah klaster dengan skor **94,17**.
5. Dokter dan nakes merasa pasien butuh mereka (**Paternalistik**)
6. Pengetahuan akan inovasi kurang
7. Dukungan IT kurang
8. Penolakan terhadap perubahan oleh nakes (tdk mau keluar dari zona nyaman)

Sumber:

- World Intellectual Property Organization (WIPO), (2022) atau Menurut World Intellectual Property Organization (WIPO) (2022)
- Kementerian Dalam Negeri and Badan Riset dan Inovasi Nasional, 2024. Hasil Pengukuran Indeks Inovasi Daerah Tahun 2024.



LATAR BELAKANG



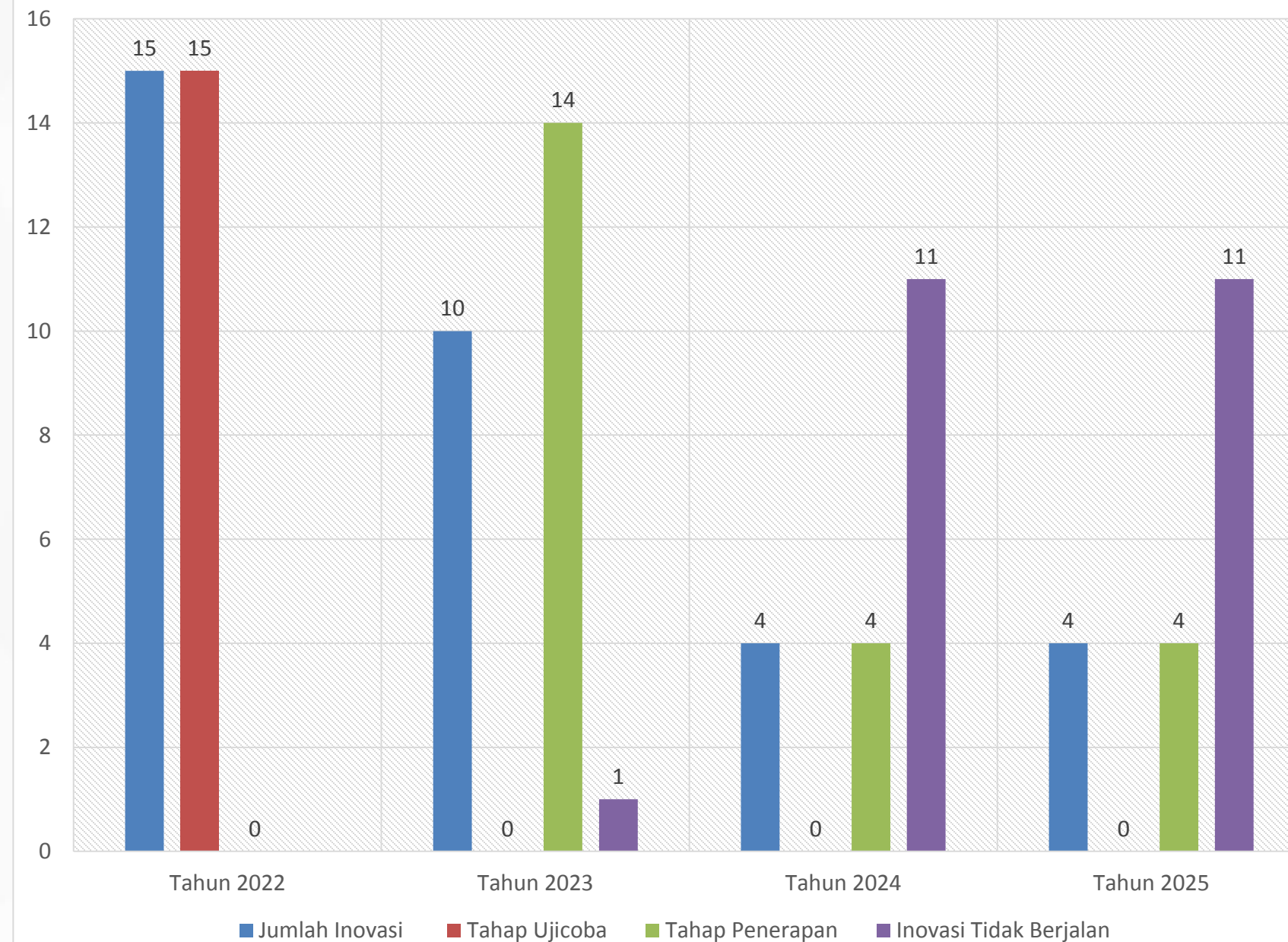
4 inovasi RSUD Sibar di tahun 2025 yang masih berjalan, meskipun kegiatan, monitoring, dan evaluasinya belum maksimal. Inovasi-inovasi tersebut antara lain:

1. **Bantu Keluargaku**
2. **Rusa Ekor Putih** (Rumah Sakit Sehat Aktif, Edukatif, Kolaboratif, Pesantren Kuat Bersinar dan Hebat)
3. **RUMPI ASIK** (Forum Opini Agar Sibar Lebih Baik)
4. **Ojok Nyampah** yang diubah menjadi **SEMAKIN DI HATI** (Rumah sakit bebas sampah dengan efisiensi biaya, mendukung UMKM, meningkatkan kinerja, dan berfokus pada pencegahan stunting serta peningkatan gizi balita).

Selain itu, terdapat 11 inovasi yang dilakukan oleh CPNS pada tahun 2022 dan 2023, namun tidak berlanjut.

Si Mabes pada tahun 2023 tidak berlanjut karena Pemda Sidoarjo sudah UHC

Tabel Grafik Inovasi RSUD Sidoarjo Barat



Sumber: Data Tim Inovasi RSUD Sidoarjo Barat, 2025; Aplikasi Setia BAPPEDA Sidoarjo, 2025

MENGELOLA KUALITAS DAN KUANTITAS PELANGGAN



SUMBER PASIEN

BPJS

ASURANSI

PERUSAHAAN

PERORANGAN

KELUARGA PASIEN

MENDATANGKAN PASIEN

BRANDING

produk dan kemasan tagline
Pengenalan Event komunitas Apresiasi Brand Advocacy

Efeknya 24% thd kunjungan

PROMOSI

Bulan promosi Paket Diskon Buy 1 get 1 dll

Efeknya 75% thd kunjungan

GREETING

Ucapan terima kasih
Say hello

Efeknya 1% thd kunjungan

MENGELOLA PASIEN

RAJAL

RANAP

OK

Layanan PENUNJANG MEDIS

Layanan PENUNJANG NON MEDIS

← Kuantitas

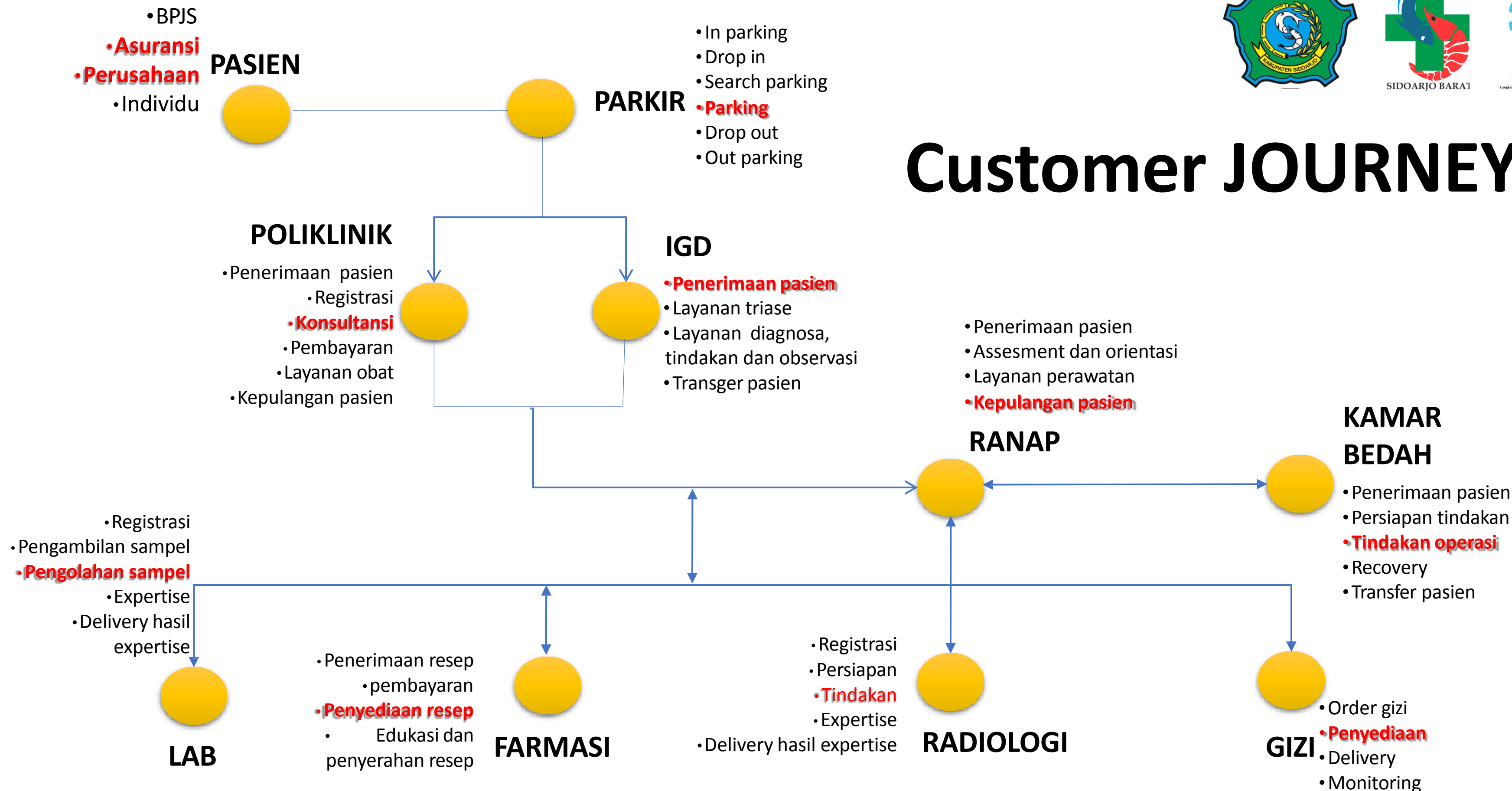
Kualitas →

Sumber:

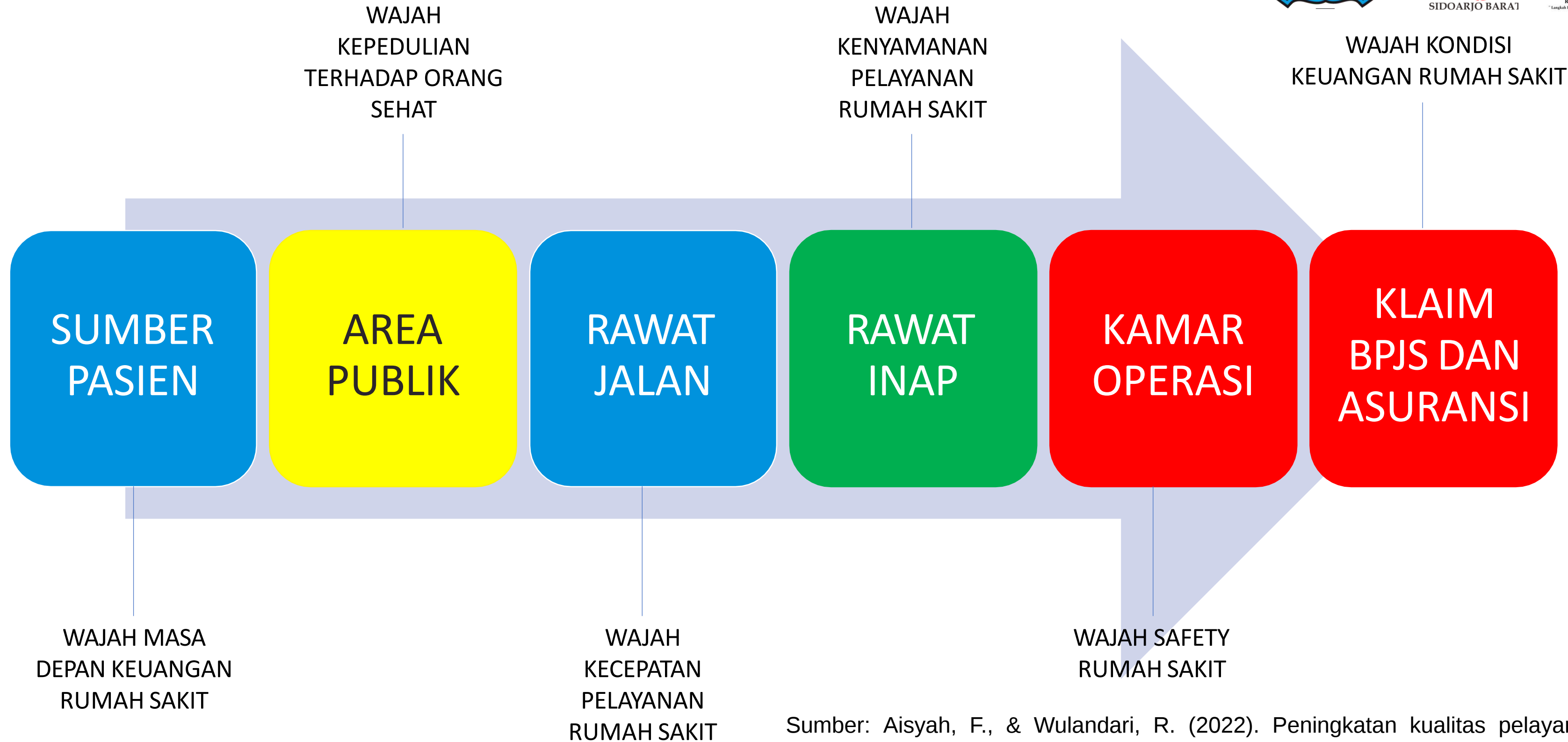
1. Kompas, T. (2022). "Inovasi Teknologi Rumah Sakit Pemerintah dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan." Kompas. Retrieved from kompas.com.
2. Soediman, M. (2019). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap etika pelayanan di rumah sakit. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 25(1), 30-45.



Customer JOURNEY

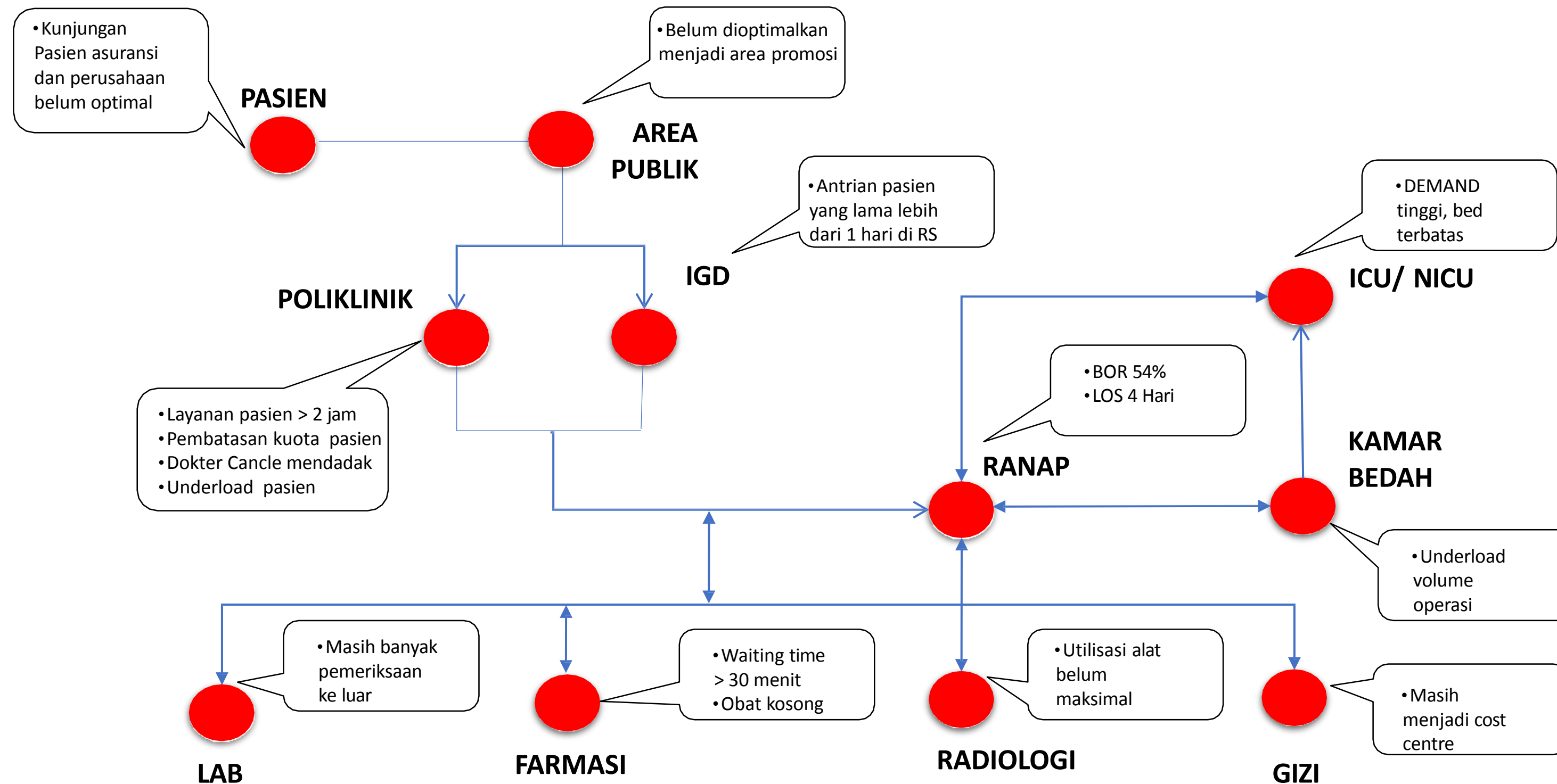


6 AREA PENDONGKRAK PERTUMBUHAN RS



Sumber: Aisyah, F., & Wulandari, R. (2022). Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui penerapan teknologi informasi di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 14(3), 220-235

LATAR BELAKANG

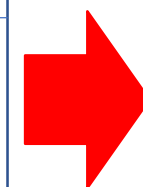
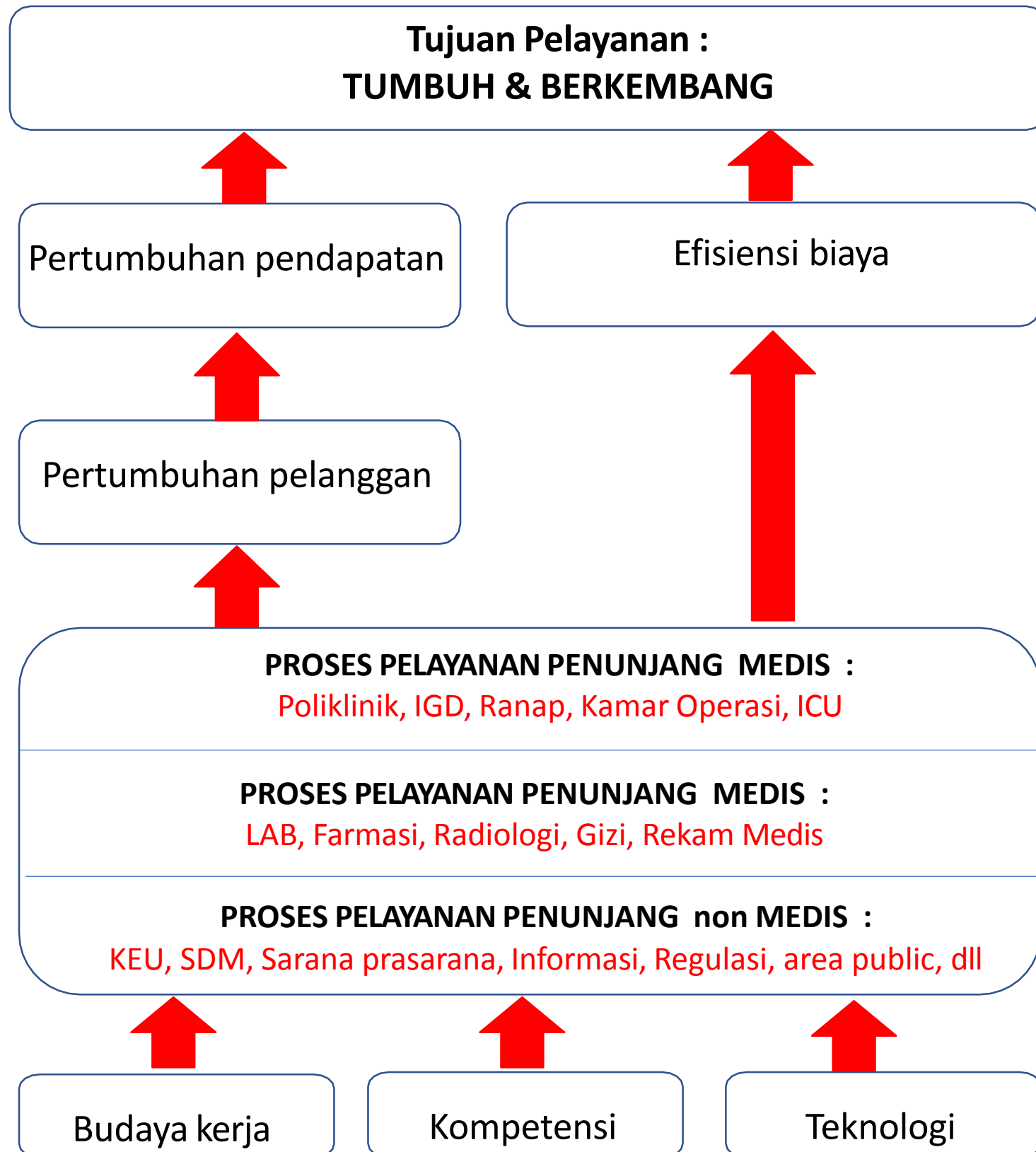


Sumber: Data hasil wawancara dengan petugas RSUD Sidoarjo Barat tahun 2025

ROAD MAP PELAYANAN RS

PERMASALAHAN PELAYANAN RS

SOLUSI PERMASALAHAN PELAYANAN RS

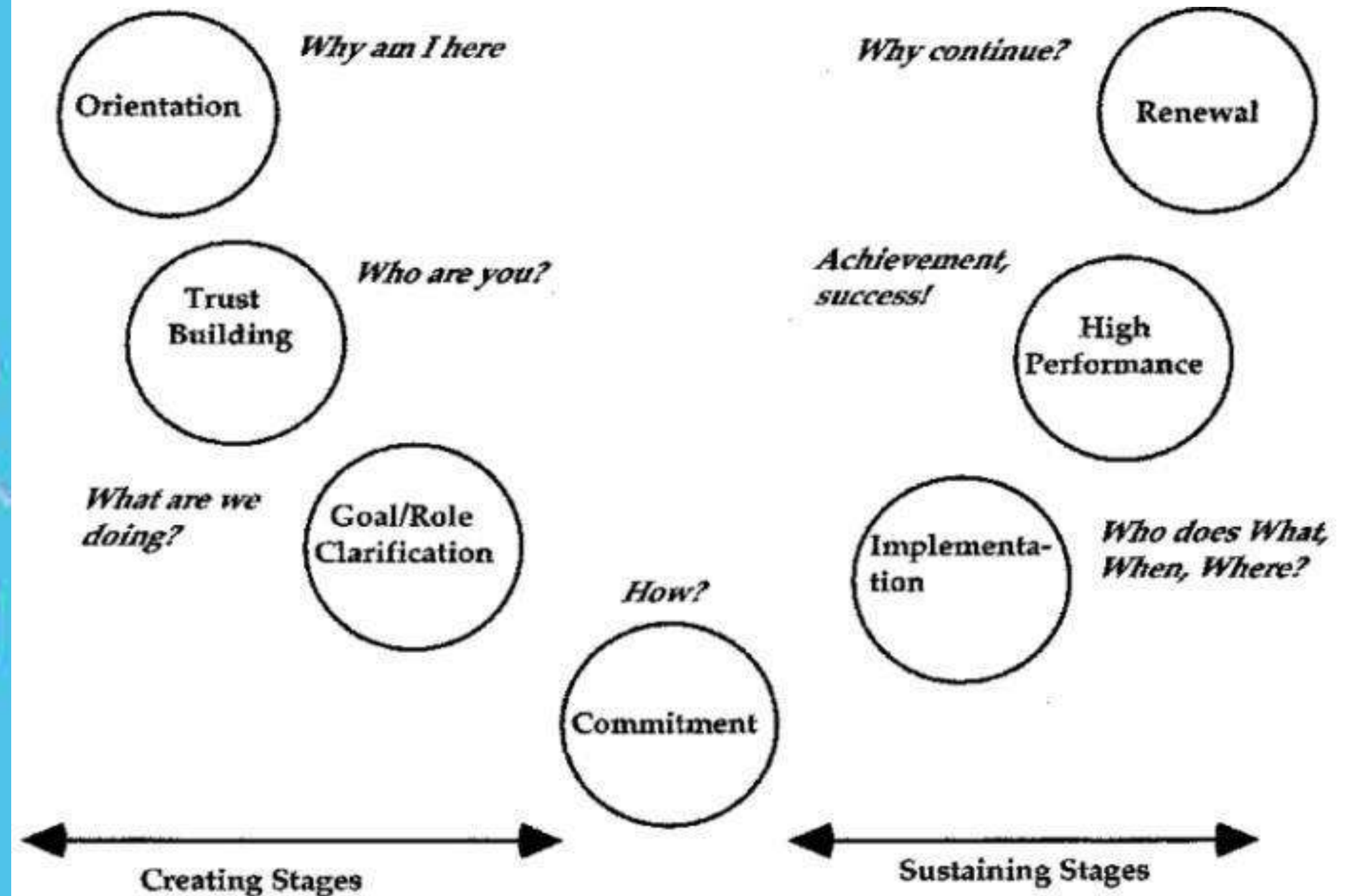


**ALL PROCESS
EVERYTHING
RIBET
(WASTE)**



MAKE EVERYTHING SIMPLE	
REQUIREMENT :	TOOLS
1 BERKUALITAS	1 Prasyarat, remaining, zonasi area kerja
2 FLOW LANCAR	2 pemerataan beban, sentralisasi dan Arah flow kerja
3 PERBAIKAN BERKELANJUTAN	3 Perbaikan setiap hari secara terus menerus
4 RESPECT TO PEOPLE	4 5R, tim Perbaikan, solusi di srea kerja
5 STANDARISASI	5 Kebijakan, Pedoman, Panduan, SOP

HIGH PERFORMANCE TEAM by DEXLER MODEL



Sumber:

Smith, J. and Jones, A., 2023. Analyzing Team Development Models in Healthcare. *Journal of Health Management*, 15(3), pp. 45-60



PROFIL RSUD SIDOARJO BARAT



Gambaran Umum

Status Kepemilikan : Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Kelas Rumah Sakit : Kelas C (Non Pendidikan)

Status Akreditasi : PARIPURNA

Luas Tanah : 41.051 M²

Luas Bangunan : 4.823 M²

Jumlah Lantai Gedung Utama (4 Lantai)

Jumlah Lantai Gedung Administrasi Terpadu (1 Lantai)

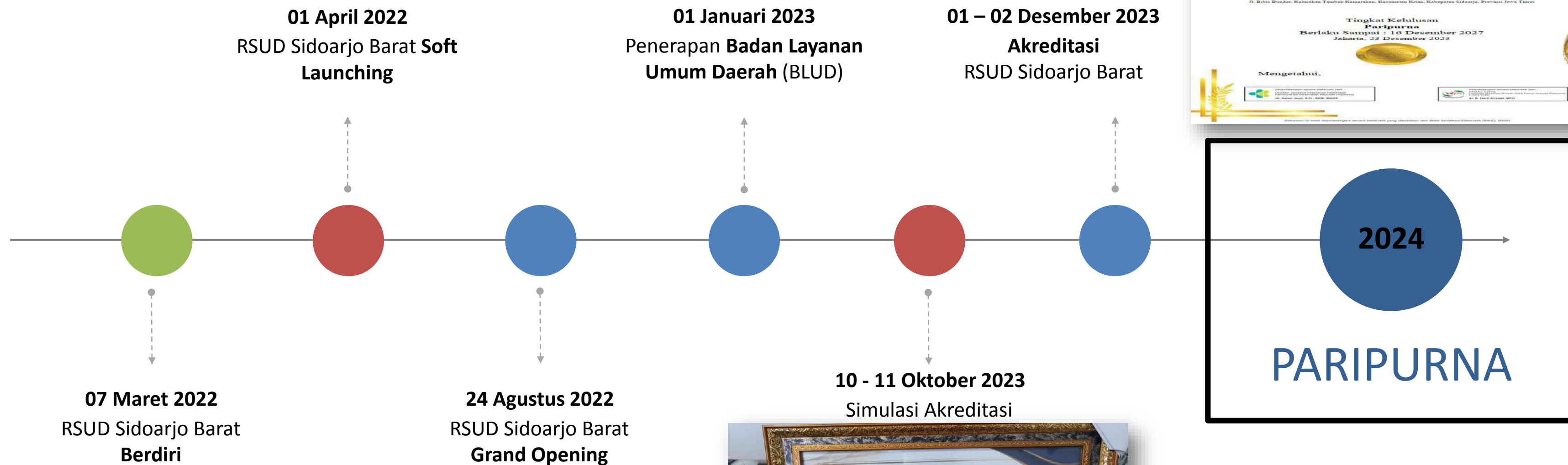
Visi

“Menjadi Rumah Sakit Pilihan Masyarakat Yang Terakreditasi Dalam Pelayanan”

Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan prima di wilayah Sidoarjo Barat.
2. Menyelenggarakan Pendidikan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.
3. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
4. Membangun kemitraan dengan lintas sektor untuk memperluas jejaring pelayanan.

RSUD SIDOARJO BARAT



Sumber:
Profil RSUD Sidoarjo Barat. 2024

TUJUAN DAN MANFAAT AKSI PERUBAHAN



Tujuan Jangka Pendek aksi perubahan ini adalah:

1. SK Direktur RSUD
2. Panduan / Manual Book
3. SOP Pengajuan Inovasi
4. Terwujudnya platform INSPIRA.
5. akselerasi pembentukan inovasi di 9 Seksi/ Subbag dan 3 Instalasi (IGD, Rawat Jalan dan Rawat Inap)
6. Terpakainya platform INSPIRA

Manfaat Internal

1. Peningkatan **Efisiensi** Operasional Rumah Sakit
2. Peningkatan **Kualitas SDM**
3. Mendorong Budaya **Inovasi** dan **Kolaborasi**
4. Peningkatan **Akuntabilitas** dan **Transparansi**
5. Peningkatan **Kinerja** Manajerial

Manfaat Eksternal

1. Meningkatkan **Akses Layanan**
2. Peningkatan **Kualitas Pelayanan** Memberikan **Dampak Positif** pada Komunitas dan Lingkungan
3. Meningkatkan **Daya Saing** di Tingkat Regional dan Nasional
4. Mendorong **Kolaborasi** dengan Pihak Eksternal
5. Memberikan Kontribusi pada Pencapaian **Tujuan Kesehatan Nasional**
6. Meningkatkan Kepercayaan warga





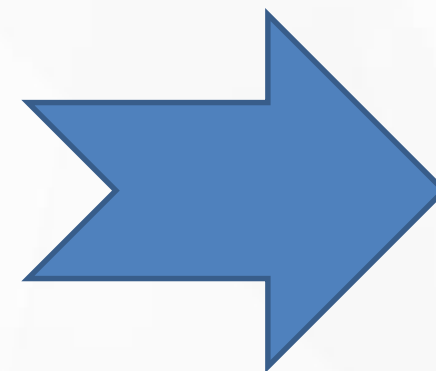
IDENTIFIKASI MASALAH

No.	Kondisi Sekarang	Kondisi yang Diharapkan
1.	Pengelolaan sampah medis dan non medis yang belum maksimal di RSUD Sidoarjo Barat	Membentuk tim khusus yang fokus pada pengelolaan sampah medis dan non-medis, dengan melibatkan pelatihan dan pembekalan kepada seluruh pegawai terkait pengelolaan sampah yang sesuai dengan standar lingkungan. Selain itu, penggunaan teknologi atau sistem pemantauan berbasis aplikasi untuk mendukung pengelolaan sampah yang lebih efisien dan teratur.
2.	<i>Problem solving</i> yang masih menggunakan pemikiran lama karena minimnya kemauan pegawai untuk ber inovasi dalam menyelesaikan permasalahan di masing masing instalasi dan seksi di RSUD Sidoarjo barat	Menciptakan budaya inovasi di tempat kerja dengan melibatkan pegawai dalam sesi brainstorming, pelatihan keterampilan, dan pemberian ruang untuk menyampaikan ide atau solusi baru. Hal ini dapat dilakukan melalui forum komunikasi antara manajemen dan pegawai.
3.	Pengelolaan lahan Parkir yang masih belum optimal dan tertata rapi	Merencanakan desain ulang sistem parkir dengan memaksimalkan ruang yang ada dan menerapkan sistem parkir yang lebih efisien, misalnya menggunakan sistem parkir berbasis teknologi untuk memantau ketersediaan tempat parkir secara real-time.
4.	Waktu tunggu pasien dari IGD ke Ranap yang masih lama	Mengoptimalkan alur rujukan pasien dari IGD ke ruang rawat inap dengan memanfaatkan teknologi dan aplikasi yang dapat menghubungkan IGD dengan ruang rawat inap secara langsung. Sistem ini dapat mempermudah pemantauan ketersediaan tempat tidur dan mempercepat proses administrasi.
5.	Proses perekrutan pegawai masih belum bisa dilakukan karena anggaran BLUD membuka layanan baru (30%) : HD, ranap lantai 4	Mengajukan anggaran untuk perekrutan pegawai secara bertahap, sesuai dengan kebutuhan layanan yang ada. Lakukan evaluasi terhadap anggaran BLUD agar dapat dialokasikan secara lebih efektif untuk perekrutan pegawai baru
6.	Angka komplain pelayanan masih tinggi	Mengembangkan sistem pengaduan yang lebih responsif dan mempermudah akses bagi pasien atau keluarga pasien untuk mengajukan keluhan. Setiap keluhan harus segera ditindaklanjuti dengan prosedur yang jelas dan cepat.
7.	Aplikasi SIM RS yang masih memerlukan perbaikan agar terjadi sinkronisasi pelayanan	Melakukan audit dan pengembangan aplikasi SIM RS untuk memastikan sistem tersebut berjalan dengan baik dan dapat mensinkronkan seluruh layanan secara efektif. Melibatkan tim IT yang berkompeten untuk memperbaiki kekurangan dan menambah fitur baru sesuai dengan kebutuhan.



PENAPISAN MASALAH DENGAN MENGGUNAKAN METODE AKPL

No.	Masalah	A	K	P	L	Jumlah	Urutan
1.	Pengelolaan sampah medis dan non medis yang belum maksimal di RSUD Sidoarjo Barat	3	3	2	3	11	VI
2.	<i>Problem solving</i> yang masih menggunakan pemikiran lama karena minimnya kemauan pegawai untuk ber inovasi dalam menyelesaikan permasalahan di masing masing instalasi dan seksi di RSUD Sidoarjo barat	5	5	4	5	19	I
3.	Pengelolaan lahan Parkir yang masih belum optimal dan tertata rapi	3	3	4	4	14	VII
4.	Waktu tunggu pasien dari IGD ke Ranap yang masih lama	4	3	4	4	15	IV
5.	Proses perekrutan pegawai masih belum bisa dilakukan karena anggaran BLUD membuka layanan baru (30%) : HD, ranap lantai 4	3	5	4	4	16	V
6.	Angka komplain pelayanan masih tinggi	4	5	4	4	17	III
7.	Aplikasi SIM RS yang masih memerlukan perbaikan agar terjadi sinkronisasi pelayanan	5	5	4	4	18	II

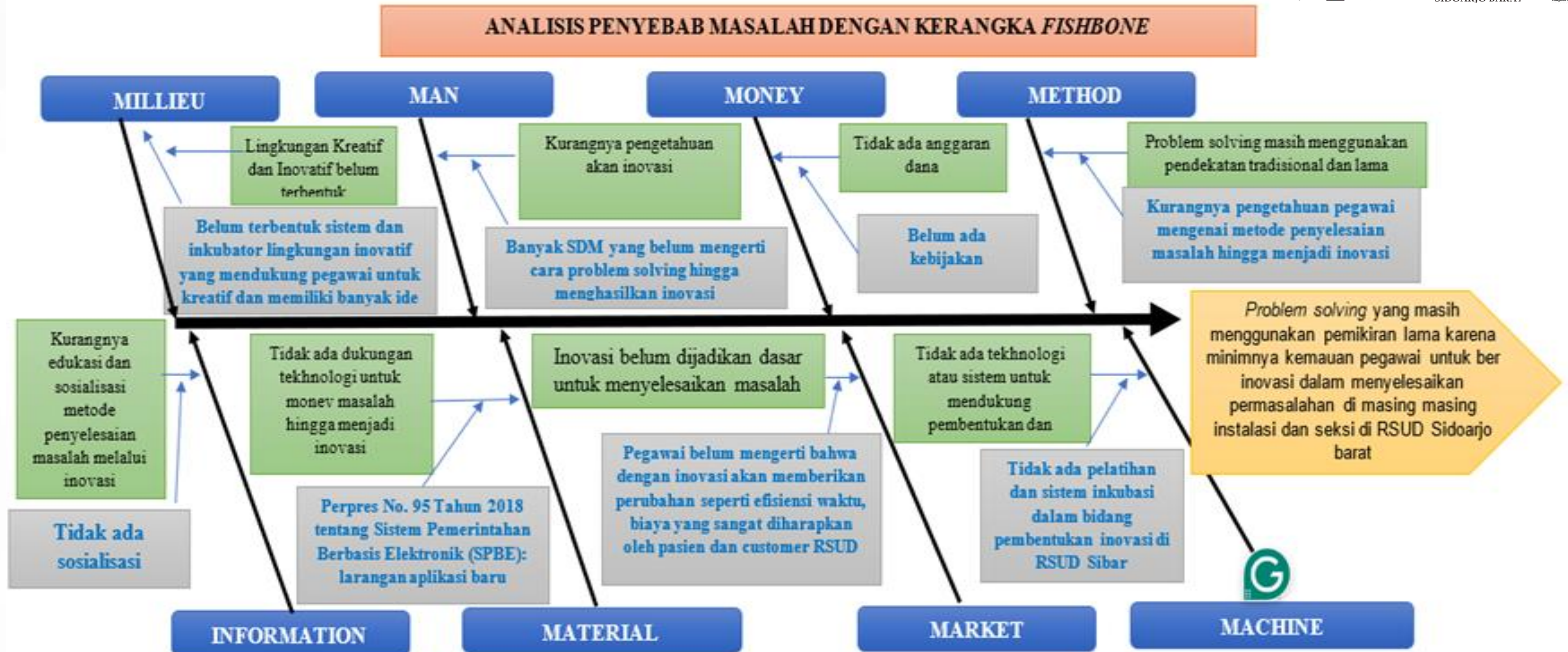


PENETAPAN MASALAH PRIORITAS DENGAN USG

No	Masalah	U	S	G	Jumlah	Urutan
1.	<i>Problem solving</i> yang masih menggunakan pemikiran lama karena minimnya kemauan pegawai untuk ber inovasi dalam menyelesaikan permasalahan di masing masing instalasi dan seksi di RSUD Sidoarjo barat	5	5	5	15	I
2.	Angka komplain pelayanan masih tinggi	4	4	4	12	III
3.	Aplikasi SIM RS yang masih memerlukan perbaikan agar terjadi sinkronisasi pelayanan	5	4	4	13	II



PENYEBAB MASALAH

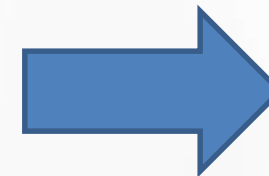


Gambar 4.6 Analisis Penyebab Masalah dengan Kerangka Fishbone

AKAR PENYEBAB UTAMA MASALAH

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Mengapa problem solving masih menggunakan pemikiran lama??	Karena pegawai cenderung mengikuti cara kerja yang sudah terbiasa dan lebih nyaman dengan metode yang sudah ada.
2.	Mengapa pegawai cenderung mengikuti cara kerja yang sudah terbiasa?	Karena mereka tidak diberikan cukup dorongan atau insentif untuk mencoba metode baru, dan merasa lebih aman dengan prosedur yang sudah ada.
3.	Mengapa tidak ada cukup dorongan atau insentif untuk mencoba metode baru?	Karena pegawai atau pimpinan instalasi belum secara aktif mengarahkan atau memfasilitasi perubahan atau inovasi di tempat kerja, serta tidak ada budaya organisasi yang mendorong inovasi di setiap seksi dan instalasi.
4.	Mengapa pegawai tidak secara aktif mengarahkan atau memfasilitasi perubahan atau inovasi?	Karena mungkin pegawai juga terjebak dalam pola pikir lama, atau merasa bahwa perubahan atau inovasi memerlukan biaya dan waktu yang besar. Mereka juga belum melihat urgensi untuk melakukan perubahan yang lebih cepat.
5.	Mengapa pegawai terjebak dalam pola pikir lama dan tidak melihat urgensi untuk melakukan perubahan?	Karena kurangnya pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, serta kurangnya pemahaman tentang teknologi dan sistem baru yang dapat membantu memecahkan masalah secara lebih efektif.

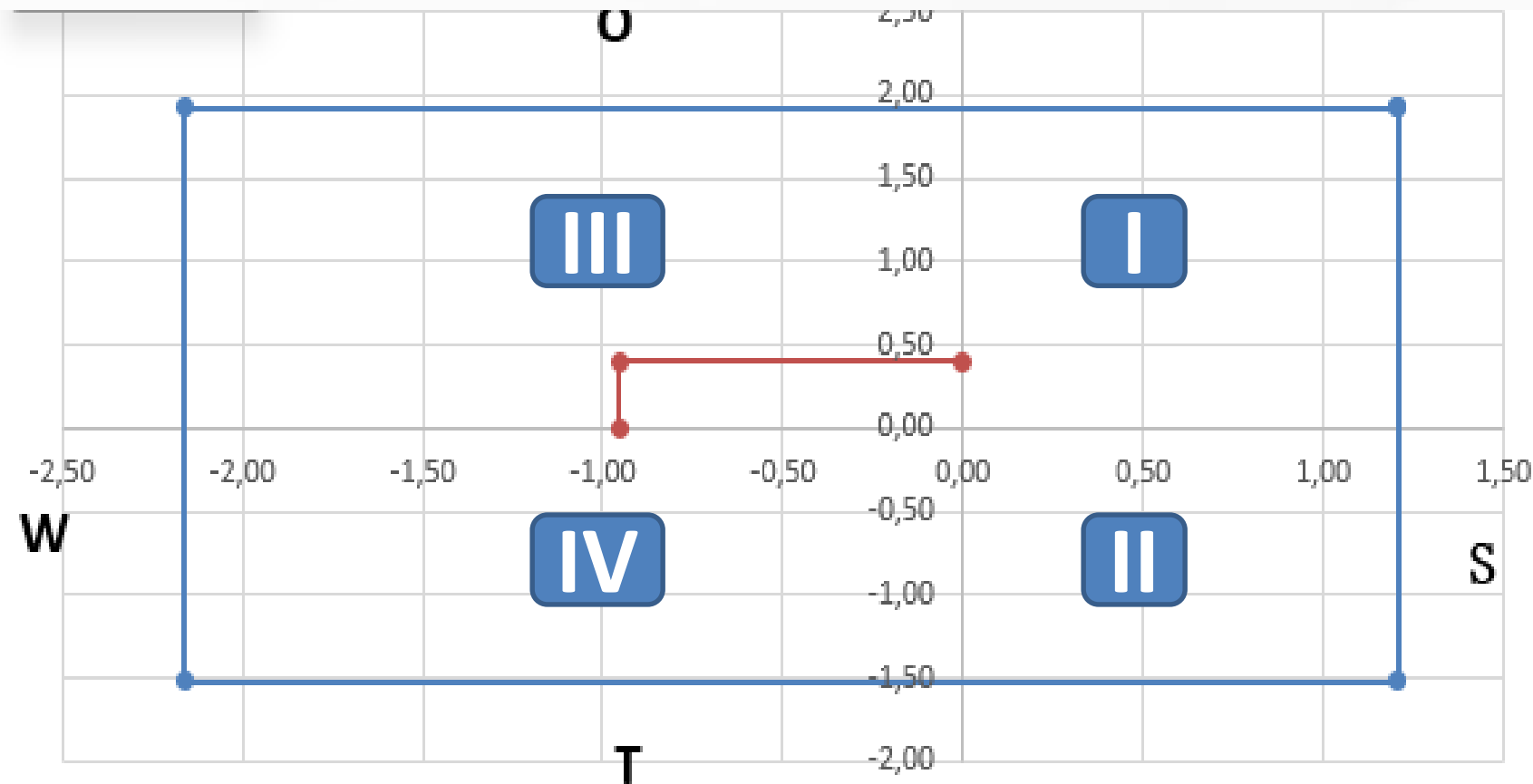
Dengan demikian disimpulkan bahwa akar penyebab masalah "Problem solving yang masih menggunakan pemikiran lama karena minimnya kemauan pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan di masing masing instalasi dan seksi di RSUD Sidoarjo barat" karena belum ada sistem inkubator inovasi pelayanan Prima untuk mengatasi masalah di RSUD Sibar menjadi Inovasi yang menghasilkan dan berdampak pada masyarakat dan lingkungan.



ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH DENGAN TEORI MC NAMARA

No.	Alternatif Solusi	Efektivitas (Ketepatan)	Efisiensi (Biaya)	Easy	Jumlah	Keterangan
1.	Sosialisasi dan pelatihan bagaimana melakukan identifikasi masalah, diagnosis, problem solving hingga terbentuk inovasi dan melakukan Continuous Improvement	2	3	4	9	IV
2.	Mengembangkan aplikasi untuk monitoring proses pembentukan, pemantauan tingkat pematangan (Monev) dan pemantauan output dan outcome inovasi	4	4	3	11	III
3.	Mengadakan Pola Inkubator Inovasi Pelayanan Prima	5	5	4	14	I
4.	Penyusunan modul pola pelatihan digitalisasi pendidikan.	3	4	4	12	II

DIAGRAM SWOT



1. Organisasi yang lemah namun sangat berpeluang.
2. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Ubah Strategi**, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya.
3. Posisi saat ini di kuadran III atau biasa disebut kuadran **perbaikan internal (fix-it quadrant)** maka strategi yang dapat digunakan oleh organisasi adalah **strategi WO (Weakness-Opportunity)**.
4. Strategi WO perbaikan internal (*fix-it quadrant*) : **mengurangi kelemahan** yang dihadapi dan pada saat yang bersamaan **memanfaatkan peluang yang ada**.

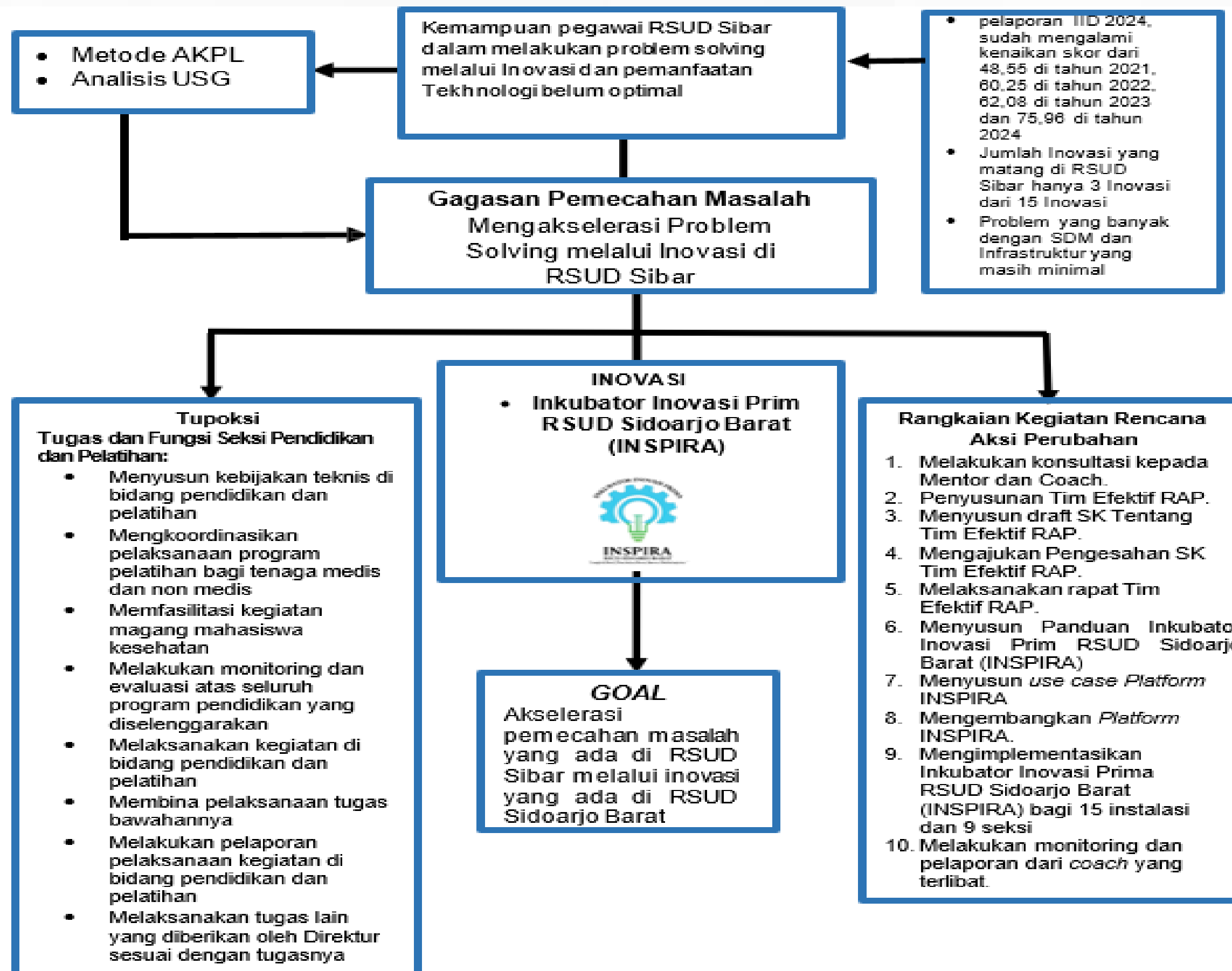


SOLUSI INOVATIF

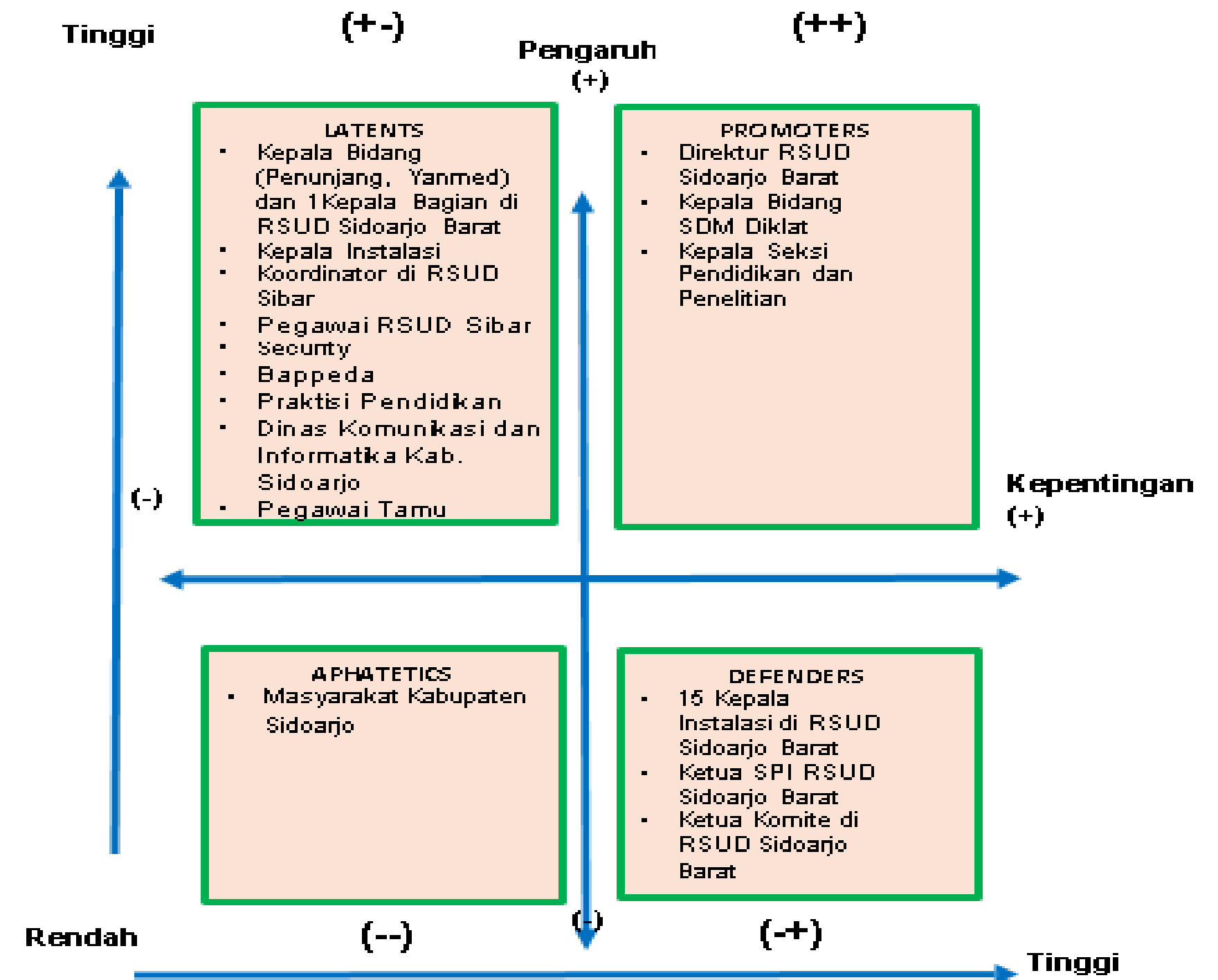
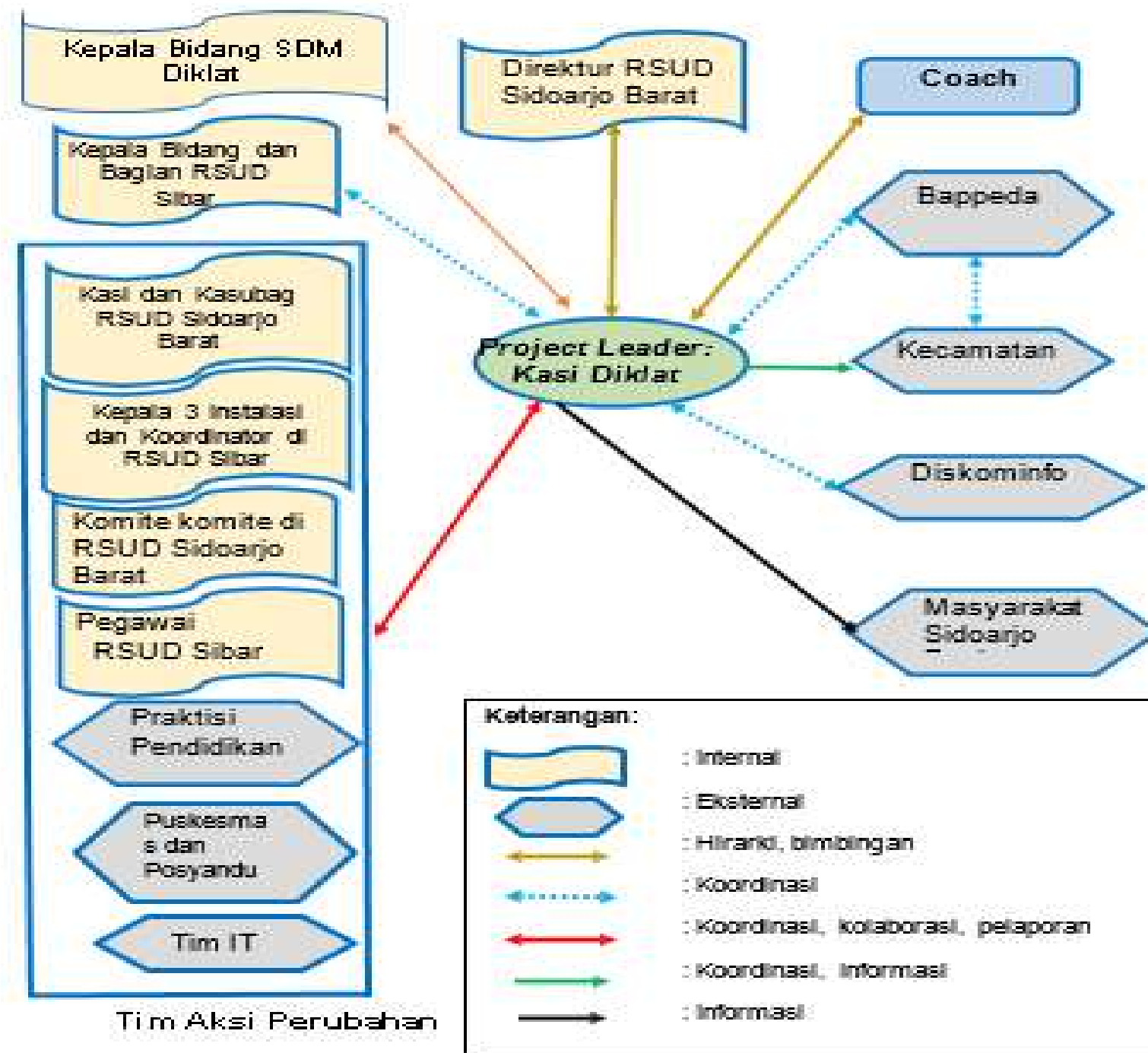


Isu Strategis	Penyebab Masalah	Akar Penyebab Masalah	Alternatif Solusi	Rekomendasi Solusi
<i>Problem solving</i> yang masih menggunakan pemikiran lama karena minimnya kemauan pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan di masing masing instalasi dan seksi di RSUD Sidoarjo barat	Mengapa problem solving masih menggunakan pemikiran lama??	Belum ada pola inkubasi inovasi di RSUD Sidoarjo Barat	Sosialisasi dan pelatihan identifikasi masalah dengan AKPL, USG, Fishbone, McNamara, SWOT untuk menemukan inovasi baru	Mengadakan Pola Inovasi Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)
	Mengapa pegawai cenderung mengikuti cara kerja yang sudah terbiasa?		Merubah cara pandang pegawai melalui wakil 15 Instalasi dan 9 Seksi untuk menjadi agen perubahan	
	Mengapa tidak ada cukup dorongan atau insentif untuk mencoba metode baru?		Membuat SK Tim penggerak melalui optimalisasi SK Tim Inovasi	
	Mengapa pegawai tidak secara aktif mengarahkan atau memfasilitasi perubahan atau inovasi?		Penyusunan Panduan untuk Inovasi INSPIRA	
	Mengapa pegawai terjebak dalam pola pikir lama dan tidak melihat urgensi untuk melakukan perubahan?		Perubahan pola pikir melalui evaluasi hasil inovasi melalui output outcome Inovasi yang nyata	

REKOMENDASI SOLUSI INOVATIF MENGATASI MASALAH



STAKEHOLDER



Sumber:

Smith, J. and Jones, A., 2023. Analyzing Team Development Models in Healthcare. *Journal of Health Management*, 15(3), pp. 45-60

TIME SCHEDULE



Di bawah ini adalah diagram alur INSPIRA:



MILESTONE



No.	Kegiatan	Waktu	Output	Bobot
Jangka Pendek				
1.	Melakukan konsultasi Rancangan Aksi Perubahan dengan Mentor dan <i>Coach</i>	Minggu II April 2025	Berita acara konsultasi, dokumentasi	5%
2.	Membentuk Tim Efektif Aksi Perubahan: a. Mempersiapkan penyusunan Tim Efektif Aksi Perubahan b. Menyusun SK Kepala Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang Tim Efektif Aksi Perubahan c. Mengajukan Pengesahan SK Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang Pembentukan Tim Efektif Aksi Perubahan	Minggu III April 2025	a. Dokumentasi, <i>draft</i> SK Tim Aksi Perubahan b. <i>Draft</i> SK Tim Efektif Aksi Perubahan c. SK Tim Efektif Aksi Perubahan	15%
3.	Menetapkan SK Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA): a. Melaksanakan rapat koordinasi Tim Efektif Aksi Perubahan b. Menyusun SK Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA) c. Mengajukan Pengesahan SK Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	Minggu III April 2025	a. Dokumentasi, notulen hasil rapat b. <i>Draft</i> SK Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA) c. SK Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	15%
4.	Menyusun Panduan Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	Minggu III April 2025	<i>Draft</i> Panduan Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	10%

MILESTONE



No.	Kegiatan	Waktu	Output	Bobot
Jangka Pendek				
5.	Melakukan konsultasi dengan mentor dan Direktur RSUD Sidoarjo Barat tentang panduan Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	Minggu III April 2025	Berita acara konsultasi, dokumentasi, Panduan Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	5%
6.	Melakukan rapat koordinasi pengembangan <i>platform</i> INSPIRA dengan Tim Efektif Aksi Perubahan	Minggu IV April 2025	Notulen rapat, dokumentasi	5%
7.	Menyusun <i>use case manual platform</i> INSPIRA dan mengembangkan <i>platform</i> INSPIRA dengan Tim Efektif Aksi Perubahan	Minggu IV April 2025	<i>Use case manual platform</i> INSPIRA dan <i>platform</i> INSPIRA	15%
8.	Melakukan konsultasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Sidoarjo dan BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo (Tim Inovasi)	Minggu I Mei 2025	Berita acara konsultasi, dokumentasi	5%
9.	Melaksanakan akselerasi Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA) kepada perwakilan 3 Instalasi dan 9 Seksi/Sub Bagian yang berbentuk sosialisasi, pelatihan, dan <i>coaching</i> Materi: Problem Based Learning (PBL) with Innovation and Continuous Improvement	Mei – Juli 2025	Dokumentasi, pelaporan dari <i>coach</i> , <i>upload</i> hasil pelatihan ke <i>Platform</i> INSPIRA	15%
10.	Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bersama Tim Efektif atas pelaksanaan Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA)	Mei – Juli 2025	Hasil monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan INSPIRA	10%

MILESTONE



No.	Kegiatan	Waktu	Output	Bobot
Jangka Menengah				
11.	Penyempurnaan fitur pada <i>platform</i> INSPIRA	Agustus 2025	<i>Platform</i> yang sudah disempurnakan	30%
12.	Pelaksanaan akselerasi Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA) pada 100 pegawai RSUD Sidoarjo Barat yang berbentuk sosialisasi, pelatihan, dan <i>coaching</i> Materi: Problem Based Learning with Innovation and Continous Improvement	Agustus – Desember 2025	Hasil kegiatan akselerasi digitalisasi pendidikan	70%
Total				100%
Jangka Panjang				
13.	Pelaksanaan akselerasi Inkubator Inovasi Prima RSUD Sidoarjo Barat (INSPIRA) pada seluruh pegawai RSUD Sidoarjo Barat yang berbentuk sosialisasi, pelatihan, dan <i>coaching</i> Materi: Problem Based Learning with Innovation and Continous Improvement	Januari 2026	Hasil kegiatan akselerasi inovasi	50%
14.	Seluruh sekolah aktif memanfaatkan <i>platform</i> INSPIRA	Januari 2026	Pemanfaatan <i>platform</i> INSPIRA untuk branding RSUD Sidoarjo Barat	50%
Total				100%

LESSON LEARNT STULA BANYUWANGI



Sebagai Pejabat Pengawas dapat membuat problem solving dengan cara berikut:

1. Identifikasi Masalah riil,
2. Berbasis data,
3. Pemberdayaan pelaksana,
4. Adaptif,
5. Kolaboratif,
6. Berorientasi kualitas/pengalaman,
7. Berkelanjutan (Continuous Improvement)



Best Practice yang harus ada di RSUD Sidoarjo Barat:

1. komitmen kepemimpinan,
2. sumber daya,
3. proses jelas,
4. budaya aman,
5. penghargaan,
6. pembelajaran,
7. dan keselarasan strategis)

PENILAIAN POTENSI DIRI



FORMULIR MENTOR

Nama Peserta : Dr. dr. Arif Rahman Nurdianto, M.Imun., M.H.
NIP : 198704162011011007
Jabatan : Kepala Seksi Pendidikan dan Pelatihan
Instansi : RSUD Sidoarjo Barat
Program : PKP Angkatan 2

Nama Mentor : Sulasmijati, S.KM., M.Kes
NIP : 196708161992022004
Jabatan : Kepala Bidang SDM dan Diklat
Instansi : RSUD Sidoarjo Barat

Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1. Mengingat rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8
	2. Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	9
	3. Mengingat rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja.	8
	4. Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	9
	5. Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	9
	6. Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/	8
JUMLAH		8.50
KERJASAMA	9. Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya.	9
	10. Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kinerja di lingkup unitnya.	9
	11. Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi.	8
	12. Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.	8
	13. Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.	9
	JUMLAH	8.6
MENGELOLA PERUBAHAN	14. Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	9
	15. Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.	9
	16. Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja yang diberikan dan SOP yang berlaku.	8
	17. Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan.	9
MENGELOLA PERUBAHAN	18. Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayanan publik.	9
	JUMLAH	8.8

Mengetahui,
Kepala Bidang SDM dan Diklat
Sulasmijati
Sulasmijati, S.KM., M.Kes
NIP. 196708161992022004



Arif Rahman Nurdianto

PNS, Lecture, Researcher, Hospital Advisor, Health Law

THANK YOU