



**PENGARUH SEMINAR DAN DISKUSI INTERAKTIF TENTANG KESIAPAN UNTUK
BERUBAH TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF LULUASAN AKADEMI
KESEHATAN JOHN PAUL II PEKANBARU**

***THE EFFECT OF SEMINARS AND INTERACTIVE DISCUSSIONS ON READINESS TO
CHANGE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF GRADUATES OF JOHN PAUL II
HEALTH ACADEMY PEKANBARU***

Anna Maria

Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru

*email : Anna_Maria@akjp2.ac.id

Abstrak: Perubahan yang cepat dan dinamis dalam sektor kesehatan menuntut tenaga kesehatan, termasuk Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM), untuk memiliki kesiapan berubah serta perilaku kerja yang inovatif. Kesiapan berubah mencerminkan kesiapan psikologis dan perilaku individu dalam menghadapi transformasi organisasi maupun lingkungan kerja, yang menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu layanan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan oleh Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru melalui seminar dan diskusi interaktif guna membekali lulusan dengan pemahaman tentang kesiapan untuk berubah dan implementasinya dalam perilaku kerja inovatif. Metode seminar digunakan untuk menyampaikan materi konseptual, sementara diskusi interaktif mendorong refleksi kritis dan partisipasi aktif peserta. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran dan pemahaman peserta terhadap pentingnya kesiapan berubah, yang mencakup tahapan deteksi, perencanaan, implementasi, serta evaluasi dan umpan balik. Selain itu, indikator perilaku kerja inovatif seperti pembangkitan ide, promosi ide, dan implementasi ide mampu diidentifikasi serta dirumuskan dalam konteks kerja ATLM. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan edukatif partisipatif dalam menumbuhkan budaya inovasi dan adaptasi yang berkelanjutan di lingkungan kerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Seminar; Diskusi Interaktif; Perilaku Kerja Inovative;

Abstract: *The rapid and dynamic changes in the health sector demand that health workers, especially Medical Laboratory Technologists (MLT), possess readiness to change and demonstrate innovative work behavior. Readiness to change reflects the psychological and behavioral readiness of individuals in facing organizational and environmental transformations, which is a critical foundation for improving service quality. To support this need, Akademi Kesehatan John Paul II conducted community services through seminars and interactive discussions aimed at providing graduates with an understanding of readiness to change and its application in innovative work behavior. Seminars were used to present conceptual material, while interactive discussions encouraged critical reflection and active participation. The results show an increased awareness and understanding among participants regarding the importance of readiness to change, which involves the stages of detection, planning, implementation, and evaluation with feedback. Furthermore, key indicators of innovative work behavior, such as idea generation, promotion, and implementation were identified and contextualized within the roles of MLTs. These findings highlight the importance of participatory educational approaches in fostering a culture of innovation and sustainable adaptation within the healthcare work environment.*

Keywords: Seminar; Interactive Discussion; Innovative Work Behavior;

Article History:

Received	Revised	Published
08 Mei 2025	10 Mei 2025	15 Mei 2025

Pendahuluan

Perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis dalam dunia kerja, khususnya di sektor kesehatan, menuntut tenaga kerja yang profesional untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta keterampilan dalam menciptakan solusi inovatif. Tenaga kesehatan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari perkembangan teknologi medis, digitalisasi layanan, hingga reformasi sistem kebijakan kesehatan. Untuk mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang berkualitas, tenaga kesehatan tidak hanya dituntut untuk mengikuti perubahan, tetapi juga proaktif dalam menciptakan perubahan yang bernilai. Salah satu aspek penting yang mendasari kemampuan tersebut adalah kesiapan individu untuk berubah (*readiness to change*), yang merupakan bentuk kesiapan psikologis dan perilaku dalam menghadapi transformasi organisasi maupun lingkungan kerja. Pendapat Indartono, (2014) mendefinisikan kesiapan berubah merupakan sikap siap menghadapi perubahan sasaran dan instruksi kerja yang membutuhkan sistem kerja sesuai persyaratan, diantaranya adalah perubahan penggunaan ruang kerja dan teknologi. Selain itu, perubahan kualifikasi dan keterampilan pekerja diperlukan untuk mengelola sistem kerja yang baru. Oleh karena itu, pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku harus disesuaikan dengan tujuan kerja dan tuntutan cara kerja yang baru. Penelitian Kondakci *et al.*, (2015) menggagaskan kesiapan untuk berubah merupakan 'prekursor kognitif' yaitu *proses mental atau pemikiran awal yang mendahului dan memengaruhi terbentuknya sikap atau perilaku seseorang* menuju perubahan.

Dalam rangka menyiapkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif dan inovatif dalam praktik kerja profesional, Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui seminar dan diskusi interaktif. Kegiatan ini dirancang supaya bisa membekali lulusan dengan pemahaman konseptual dan praktis terkait pentingnya kesiapan untuk berubah serta dampaknya terhadap perilaku kerja inovatif di dunia kerja nyata. Selain sebagai media transfer ilmu, seminar dan diskusi interaktif juga mendorong partisipasi aktif peserta dalam merumuskan solusi terhadap permasalahan riil di lapangan. Upaya ini sejalan dengan hasil kajian Setiawan dan Kurniawan (2020), yang menekankan bahwa pendekatan edukatif berbasis partisipasi terbukti efektif dalam membentuk sikap pro-perubahan dan perilaku kerja progresif, khususnya di kalangan tenaga kesehatan muda. Dengan demikian diharapkan perguruan tinggi tidak hanya meningkatkan kesiapan lulusan dalam menghadapi dinamika perubahan di lingkungan kerja, tetapi juga menumbuhkan budaya inovatif yang menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu layanan kesehatan secara berkelanjutan.

Metode

Pemilihan metode yang tepat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu determinan utama keberhasilan program yang dilaksanakan. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah seminar dan diskusi interaktif. Metode seminar dinilai efektif untuk transfer/pengalihan pengetahuan secara teoritis dan akan optimal bila dilengkapi dengan diskusi interaktif. Melalui ke dua metode ini peserta dapat membentuk pemahaman mendalam, keterlibatan emosional, dan pengembangan keterampilan berpikir kritis dan reflektif. Pelaksanaan kegiatan ini tertera pada jadwal pelaksanaan kegiatan yang disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Jadwal Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Tanggal	Pukul	Kegiatan
6 Mei 2025	08.15 – 8.30	Absensi peserta yang hadir
	08.30 – 09.00	Pembukaan: kata sambutan
	09.00 – 12.00	Seminar
	12.00 – 13.30	Pengaruh Seminar dan Diskusi Interaktif tentang Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Lulusan Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru
	13.30 – 14.00	Ishoma
	14.00 – 15.30	Diskusi interaktif
	15.30 – 16.00	Penutupan: ucapan terimakasih, pengisian angket evaluasi kegiatan
7 Mei 2025	08.30 – 14.00	Penyusunan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan seminar dan diskusi interaktif yang dilaksanakan dalam program ini terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan lulusan dalam menghadapi dinamika dunia kerja, khususnya dalam melakukan layanan di laboratorium medis. Kegiatan ini mendorong terbentuknya lingkungan belajar kolaboratif yang memungkinkan peserta untuk tidak hanya menerima pengetahuan secara pasif, tetapi juga mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah. Proses ini memperkuat aspek reflektif dan afektif peserta dalam menilai pentingnya inovasi dalam pelayanan kesehatan. Hal ini terbukti dari hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif melalui dialog terbuka dan pembelajaran berbasis refleksi mampu membangun pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya kesiapan untuk berubah dan perilaku kerja inovatif.

Secara teoritis kesiapan berubah merupakan *prekursor* dari sikap dan perilaku individu terhadap perubahan. Kesiapan berubah mencakup dimensi kognitif (keyakinan terhadap perubahan), afektif (sikap terhadap perubahan), dan intensional (niat untuk mendukung perubahan), yang semuanya menjadi dasar pembentukan perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat terjadi karena tenaga kesehatan yang memiliki kesiapan berubah akan berdampak terjadinya peningkatan efikasi diri yaitu timbulnya keyakinan terhadap kemampuannya sendiri untuk berperilaku inovatif. Berdasarkan penelitian Hsiao *et al.*, (2011) (Hsiao *et al.*, 2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, Setiawan dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa pendekatan edukatif berbasis partisipasi aktif dan diskusi terbuka mampu membentuk sikap kerja yang lebih responsif terhadap perubahan, khususnya di kalangan tenaga kesehatan muda. Dalam hal ini, kegiatan pengabdian ini telah berhasil menjadi media pembelajaran transformasional yang relevan, sejalan dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan yang adaptif, kompetitif, dan inovatif.

Tahapan pertama dari kegiatan pengabdian ini dimulai dengan kegiatan seminar. Materi seminar mencakup pengertian, indikator dan contoh implementasi kesiapan untuk berubah dan perilaku kerja inovatif. Jones *et al.* (2023) memberikan pengertian kesiapan berubah sebagai kemampuan dan motivasi yang hadir secara personal, sosial, dan struktural tingkat untuk mengadopsi perubahan. Tahapan kesiapan untuk berubah disampaikan Indayani & Sumantik, (2019) yaitu diawali dari adanya dorongan dari dalam (dorongan internal), kemudian ada dorongan dari luar (dorongan eksternal). Fase perubahan ada empat, yaitu:

- a. Deteksi perubahan diharapkan seseorang dapat mengidentifikasi perubahan apa yang sedang dilakukan/terjadi. Pada langkah ini, seseorang atau kelompok dapat mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan dan mengidentifikasi jenis perubahan.
- b. Perencanaan perubahan. Pada tahap ini, diagnosis situasi teknis, pemilihan strategi umum dan opsi harus dianalisis. Dalam proses ini perlu diperhatikan adanya faktor-faktor pendukung, agar perubahan dapat berlangsung dengan baik.
- c. Fase implementasi dari perubahan dimana proses pembayaran yang diharapkan, perubahan

- dan pembekuan terjadi. Ketika perubahan terjadi, masalah dapat terjadi. Oleh karena itu, perubahan perlu ditelusuri.
- d. Evaluasi dan umpan balik. Data diperlukan untuk evaluasi, maka tahap ini mengumpulkan data dan mengevaluasinya.

Berdasarkan tahapan perubahan tersebut, berikut dibuat contoh implementasi pada tabel 2 Fase Perubahan dan Implementasi oleh tenaga ATLM.

Tabel 2 Fase Perubahan dan Implementasi

Fase Perubahan	Deskripsi	Implementasi oleh Tenaga ATLM
Deteksi Perubahan	Mengidentifikasi adanya kebutuhan dan jenis perubahan yang akan/terjadi.	<ul style="list-style-type: none"> • Menyadari adanya penurunan efisiensi atau kualitas hasil pemeriksaan laboratorium • Mengetahui adanya kebijakan baru dari Kemenkes atau rumah sakit terkait standar operasional. • Mengidentifikasi kebutuhan akan alat baru, metode uji baru, atau sistem kerja baru. • Mengetahu harapan pasien atas hasil pemeriksaan laboratorium
Perencanaan Perubahan	Menganalisis situasi teknis dan non-teknis, serta merancang strategi perubahan.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti rapat koordinasi perencanaan perubahan alur kerja atau penggunaan alat baru. • Memberikan masukan terkait kesiapan laboratorium (SDM, alat, bahan). • Membantu menyusun SOP baru atau revisi prosedur lama. • Mengusulkan pelatihan atau workshop bagi tim laboratorium.
Implementasi Perubahan	Melaksanakan perubahan dan menyesuaikan dengan kondisi lapangan, serta menyelesaikan hambatan yang muncul.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoperasikan alat atau sistem baru sesuai prosedur. • Mengawasi dan mencatat kendala teknis atau non-teknis yang terjadi selama penerapan. • Memberi asistensi kepada rekan sejawat dalam adaptasi perubahan. • Menyesuaikan formulir, alur kerja, dan dokumentasi hasil sesuai perubahan.
Evaluasi dan Umpan Balik	Mengevaluasi dampak perubahan, mengumpulkan data, dan memberikan umpan balik untuk penyempurnaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengisi kuesioner evaluasi pasca perubahan. • Berpartisipasi dalam forum evaluasi bersama manajemen dan tim mutu. • Menyampaikan masukan langsung dari lapangan terkait efektivitas perubahan. • Memberikan rekomendasi perbaikan berkelanjutan terhadap proses yang sudah berubah.

Perilaku kerja inovatif menurut Khan & Ismail (2020) berkaitan dengan perubahan, penciptaan, dan penerapan konsep-konsep yang baru bagi organisasi, bangsa, dunia, dan industri. Kreativitas menghasilkan peluncuran ide-ide baru, dan sebagian bergantung pada manajemen organisasi masing-masing. Pendapat Sudibjo & Prameswari (2021) perilaku kerja inovatif adalah pola berpikir tingkat tinggi, mengidentifikasi masalah yang sedang berlangsung dan masa depan, mencari peluang, dan menganalisis kesenjangan kinerja serta mencari metode saat ini untuk mengatasi kesenjangan dan masalah tersebut. Indikator perilaku kerja inovatif disampaikan oleh Timotius, (2019) mencakup pembangkitan ide-ide kreatif, mempromosi ide-ide kreatif kepada orang lain; disertai dengan pelaksanaan realisasi ide dengan mengembangkan rencana yang memadai untuk melakukan implementasikan ide-ide baru.

Individu yang siap menghadapi perubahan cenderung memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan baru, mengambil inisiatif, serta menyumbangkan ide-ide yang relevan dalam penyelesaian masalah. Berikut tabel 3 indikator dan contoh implementasi perilaku inovatif seorang ATLM.

Tabel 3 Indikator dan Contoh Implementasi Perilaku Inovatif

No	Indikator	Contoh Bentuk Aplikatif
1	Pembangkitan Ide (Menghasilkan Ide Kreatif)	<ul style="list-style-type: none"> Mengusulkan metode pemeriksaan baru yang lebih cepat dan efisien untuk parameter rutin seperti hematologi atau kimia klinik. Merancang sistem pengelolaan sampel otomatis berbasis QR code untuk meminimalisir kesalahan input data. Mengembangkan ide aplikasi mini berbasis Excel atau mobile untuk memantau stok reagen secara <i>real-time</i>.
2	Promosi Ide (Menyampaikan ide kreatif kepada orang lain)	<ul style="list-style-type: none"> Menyampaikan ide peningkatan prosedur kerja saat rapat unit atau forum laboratorium. Membuat presentasi singkat (poster atau slide) dan menyampaikannya kepada kepala laboratorium atau manajer mutu. Mengajak rekan sejawat untuk mendiskusikan ide inovasi dalam kelompok kerja kecil.
3	Implementasi Ide (Mengembangkan rencana ide kreatif)	<ul style="list-style-type: none"> Membuat draft SOP baru berdasarkan ide yang telah disepakati bersama, lalu diajukan untuk tindak lanjut pembahasan dan pengesahan. Menerapkan sistem pengelolaan sampel berbasis barcode di satu bagian laboratorium sebagai uji coba. Berkoordinasi dengan bagian IT untuk mengintegrasikan ide ke dalam sistem informasi laboratorium (LIS).

Setelah seminar berlangsung, dilanjutkan dengan proses dialog interaktif yang terbukti memperdalam pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Sebagian besar peserta belum memiliki pengalaman langsung di dunia kerja, sehingga antusiasme mereka terlihat jelas melalui banyaknya pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mendorong terjadinya diskusi yang mengaitkan isi seminar dengan situasi nyata di dunia kerja.



Gambar 1 Seminar dan diskusi

Kesimpulan

Hasil diskusi interaktif tersebut, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai strategi awal bagi peserta dalam mempersiapkan diri ketika memasuki dunia kerja sebagai karyawan baru, antara lain:

- a. Kesiapan kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental seperti kemampuan bekerja di bawah tekanan, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap hasil pemeriksaan laboratorium.
- b. Pentingnya kemampuan ATLM untuk cepat beradaptasi dengan alat-alat laboratorium berbasis digital dan otomatisasi, termasuk LIS (Laboratory Information System).
- c. Seorang ATLM tidak hanya menjalankan prosedur, tetapi juga mampu mengidentifikasi peluang perbaikan dan mengusulkan inovasi, seperti penyederhanaan alur kerja, perbaikan SOP, atau penerapan sistem digital untuk pelaporan hasil.
- d. Seorang ATLM penting secara kontiniu memperbarui pengetahuan sebagai bagian dari kesiapan kerja dan pengembangan diri, melalui keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, dan membaca jurnal ilmiah.
- e. Seorang ATLM harus menjunjung tinggi etika kerja, menjaga kerahasiaan data pasien, serta menjamin validitas hasil pemeriksaan laboratorium dengan penuh integritas.
- f. Inovasi bukan hanya tugas pimpinan, melainkan harus menjadi budaya kerja semua tenaga ATLM. kreativitas dan keberanian menyampaikan ide harus dibangun sejak dini.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami haturkan kepada Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru Yang telah mendukung pelaksanaan program pengabdian hingga selesai.

Referensi

- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Indayani, L., & Sumantik. (2019). *Manajemen Perubahan*. UMSIDA Press.
- Kondakci, Y., Beycioglu, K., Teyyar, M. S. & C., & Ugurlu. (2015). Readiness of teachers for change in schools. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 20(2), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1023361>
- Setyabudi Indartono. (2014). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta State University.
- Timotius, E. (2019). *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Bisnis Di Era Disruptif* (Deepublish).