

GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023

Overview of Knowledge Management at Hasanuddin University Hospital in 2023

Farhah Husain Ghanus^{1*}, A. Indahwaty Sidin², Irwandy³

¹Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, farhahghanus@gmail.com

²Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, idhsidin@unhas.ac.id

³Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, wandy_email@yahoo.co.id

*Alamat Korespondensi: Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan, 082190104419.

Kata Kunci: Pengelolaan; pengetahuan; rumah sakit; Keywords: <i>Management; knowledge; hospital;</i>	ABSTRAK Latar Belakang: Salah satu <i>intangible asset</i> yang dimiliki oleh seluruh organisasi adalah pengetahuan. Rumah sakit adalah organisasi yang padat akan pengetahuan dan dituntut senantiasa mengelola pengetahuan dengan baik demi meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan <i>employee engagement</i>, dan menciptakan inovasi. Tujuan: Melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023. Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Penelitian ini dilakukan di RS Universitas Hasanuddin pada bulan September-November 2023. Populasi penelitian ini berjumlah 197 karyawan. Sampel sebanyak 130 orang yang diambil dengan dengan teknik <i>proportional sampling</i>. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner <i>Applied Knowledge Management Instrument</i> (AKMI) yang digunakan khusus untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di rumah sakit kemudian data dianalisis menggunakan <i>software</i> SPSS secara univariat. Hasil: Implementasi pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada dimensi persepsi, motivasi internal, motivasi eksternal, penciptaan, berbagi, kerja sama, kepemimpinan, budaya, dan hambatan semua dalam kategori “sangat baik”. Dimensi motivasi eksternal merupakan dimensi yang paling rendah nilainya. Sementara dimensi kerja sama merupakan dimensi yang paling tinggi nilainya. Kesimpulan: Implementasi pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada 9 dimensi dalam kategori “sangat baik”. Rumah sakit perlu memotivasi karyawan dalam praktik berbagi pengetahuan serta memberikan peluang promosi dan penghargaan bagi karyawan yang telah menjalankan sistem pengelolaan pengetahuan.
--	---

	ABSTRACT Background: One of the intangible assets owned by all organizations is knowledge. Hospitals are knowledge-intensive organizations and are required to constantly manage knowledge well in order to improve service quality, increase employee engagement, and create innovation. Purpose: To describe the implementation of knowledge management at Hasanuddin University Hospital in 2023. Methods: This study used a quantitative approach with a descriptive-analytic method. The research was conducted at Hasanuddin University Hospital from September to November 2023. The study population consisted of 197 employees, with a sample of 130 respondents selected using proportional sampling. Data were collected using the Applied Knowledge Management Instrument (AKMI), which is specifically designed to assess knowledge management practices in hospitals. The data were analyzed univariately using SPSS software. Results: The implementation of knowledge management at Hasanuddin University Hospital in the dimensions of perception, internal motivation, external motivation, creation, sharing, collaboration, leadership, culture, and barriers was categorized as "very good." The external motivation dimension had the lowest score, while the collaboration dimension had the highest. Conclusion: The implementation of knowledge management at Hasanuddin University Hospital in nine dimensions is in the "very good" category. Hospitals need to motivate employees in knowledge sharing practices and give promotion and rewards for employees who have implemented knowledge management systems. ©2024 by author. Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University. This is an open access article under CC-BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
--	---

PENDAHULUAN

Pada era modern seperti sekarang, Ilmu pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) berkembang sangat pesat. Perkembangan tersebut membuat pola pikir dan hidup masyarakat terus berubah mengikuti kemajuan zaman tak terkecuali organisasi. Organisasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman juga memanfaatkan perkembangan zaman agar mendapatkan *insight* baru dan tidak tertinggal dengan organisasi lainnya. Kinerja organisasi ini sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing individu. Kinerja individu dinilai dari seberapa kompeten individu tersebut melakukan tugasnya. Salah satu aspek kompetensi adalah pengetahuan.^{1,2} Pengetahuan atau *knowledge* terbagi menjadi dua jenis yaitu *explicit knowledge* dan *tacit knowledge*.³ Berbagai macam pengetahuan ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan menerapkan atau memberikan suatu wadah agar pengetahuan yang ada tidak hilang begitu saja yaitu dengan memanfaatkan pengelolaan pengetahuan.

Pengelolaan pengetahuan atau manajemen pengetahuan atau disebut juga *knowledge management* (KM) menurut O'dell & Grayson (1998) adalah sebuah strategi untuk memperoleh pengetahuan dengan benar, menuju orang yang tepat, pada waktu yang tepat sehingga pengetahuan tersebut dapat menjadi sebuah informasi yang akan meningkatkan kinerja suatu organisasi.⁴ Pengetahuan di organisasi harus tersebar dari orang ke orang, sesama pegawai dan para pengambil keputusan di sebuah organisasi. Manfaat pengelolaan pengetahuan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan manusia untuk berpikir secara logis sehingga menghasilkan sesuatu yang kreatif dan inovatif.⁵ Hal tersebut dibutuhkan semua organisasi tak terkecuali rumah sakit.

Rumah sakit dikenal sebagai industri jasa yang padat akan ilmu pengetahuan dan senantiasa menghasilkan pengetahuan baru. Semua pengetahuan ini harus dikelola dengan baik agar dapat dimanfaatkan oleh rumah sakit. Pengetahuan yang tidak bisa dimanfaatkan dengan baik akan berdampak pada pemborosan sumber daya keuangan, waktu, tenaga serta meningkatkan beban biaya pasien.⁶ Penerapan pengelolaan pengetahuan di rumah sakit dapat mengubah pengetahuan dan kekayaan intelektual menjadi nilai (*value*) bagi tenaga kesehatan maupun pengguna layanan kesehatan.

Saat ini rumah sakit khususnya di negara berkembang menghadapi fenomena *turnover*. *Turnover* adalah suatu fenomena yang terjadi di lingkungan kerja dimana pegawai memilih untuk berpindah tempat kerja. Penelitian yang dilakukan NSI (*Nursing Solutions Inc.*) tahun 2023 dengan melibatkan lebih dari 3000 rumah sakit di dunia untuk berpartisipasi dalam survey mengenai *turnover* yang terjadi di rumah sakit, didapatkan data pada tahun 2020 angka *turnover* sebesar 19,5%, lalu pada tahun berikutnya meningkat menjadi 25,9% dan pada tahun 2022 sebesar 22,7%.⁷ *Turnover* pegawai di perusahaan berdampak negatif terhadap kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar, sehingga perekrutan karyawan baru memakan waktu dan biaya.⁸ Data dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada tahun 2020 adalah sebesar 7,2%, pada tahun 2021 sebesar 4,6%, dan pada tahun 2022 adalah sebesar 11,9%. Angka *turnover* di rumah sakit ini melebihi standar yakni 10%.⁹

Rendahnya pelaksanaan kegiatan pelatihan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yakni capaian rata-rata jam pelatihan karyawan ≥ 20 jam per tahun sebesar 38,14% yang mana angka tersebut tidak memenuhi target yang telah ditetapkan pada PMK No. 129 Tahun 2008 tentang SPM RS yakni $\geq 60\%$.¹⁰ Hal tersebut berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan, maka dari itu sistem pengelolaan pengetahuan dapat membantu agar karyawan bisa tetap memberikan pelayanan yang terbaik dengan penyediaan layanan berbasis pengetahuan demi meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Masalah lain adalah mengenai kunjungan rawat jalan dan inap RS Universitas Hasanuddin yang terus meningkat pada tahun 2020, 2021, dan 2022 yakni sebanyak 79.481, 84.087, dan 97.236 kunjungan. Hal tersebut merupakan tantangan agar rumah sakit mampu meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan kesehatan adalah melalui inovasi dalam pelayanan kesehatan sehingga lebih efisien dan efektif. Dengan memanfaatkan sistem pengelolaan

pengetahuan, rumah sakit lebih mudah untuk menemukan inovasi-inovasi baru yang nantinya akan meningkatkan kinerja rumah sakit. Berdasarkan beberapa paparan masalah diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung pada karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang telah mendapatkan pelatihan yang bersifat berbagi pengetahuan (*in house training*) Bulan April-Juni Tahun 2023. Penelitian ini dilakukan pada bulan September-November Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 197 karyawan. Untuk mendapatkan sampel digunakan teknik *proportional sampling* dengan memperhatikan kategori di dalam populasi penelitian. Kategori yang dimaksud adalah dengan melihat jenis tenaga di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mengadaptasi kuesioner *Applied Knowledge Management Instrument* (AKMI), yang disusun oleh Karamitri et al (2020).¹¹ Menggunakan kuesioner tersebut data yang dikumpulkan berupa pandangan karyawan mengenai pengelolaan pengetahuan dalam dimensi persepsi, motivasi internal, motivasi eksternal, penciptaan, berbagi, kerja sama, kepemimpinan, budaya dan hambatan. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan *software* SPSS dengan analisis univariat untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel tabulasi silang disertai interpretasi dalam bentuk narasi pada setiap tabel.

HASIL

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 26-30 tahun sebesar 42,3%. Mayoritas karyawan yang diteliti berjenis kelamin perempuan sebesar 77,7%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar merupakan lulusan S1 profesi sebesar 47,7%. Profesi dari karyawan dalam penelitian ini mayoritas berasal dari profesi perawat sebesar 43,8%. Untuk masa kerja sebagian besar karyawan bekerja dibawah 5 dengan besar presentase 48,5%.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden, mayoritas memiliki pengelolaan pengetahuan yang sangat baik sebesar 98,5% lalu untuk kategori baik sebanyak 1,5% yang berada pada rentang usia 26-30 dan rentang usia 31-35. Selanjutnya seluruh responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki pengelolaan pengetahuan yang sangat baik dan responden perempuan yang memiliki pengelolaan pengetahuan dalam kategori sangat baik sebanyak 98%. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pengelolaan pengetahuan yang sangat baik (98,5%). Sementara responden dalam kategori baik sebanyak 1,5% yang berada pada tingkat pendidikan D4/S1 dan tingkat pendidikan S1 Profesi. Berdasarkan profesi, mayoritas responden memiliki pengelolaan

pengetahuan yang sangat baik 98,5%. Sementara responden dalam kategori baik sebanyak 1,5% yakni profesi perawat, dan profesi tenaga gizi. Terakhir berdasarkan lama bekerja di rumah sakit, mayoritas responden memiliki pengelolaan pengetahuan yang sangat baik (98,5%). Sementara responden dalam kategori baik sebanyak 1,5% yang dalam kategori lama bekerja <5 Tahun dan 5-10 Tahun.

Tabel 1

Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RS Universitas Hasanuddin Tahun 2023

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Umur		
22-25 tahun	12	9,2
26-30 tahun	55	42,3
31-35 tahun	44	33,8
36-40 tahun	16	12,3
≥41 tahun	3	2,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	22,3
Perempuan	101	77,7
Tingkat Pendidikan		
SMA	2	1,5
D4/S1	44	33,8
S1 Profesi	62	47,7
S2	22	16,9
Profesi		
Dokter Umum	2	1,5
Perawat	57	43,8
Apoteker	14	10,8
Tenaga Teknis Kefarmasian	10	7,7
Tenaga Gizi	5	3,8
Radiografer	5	3,8
Laboran	1	0,8
Manajemen	23	17,7
Ahli IT	4	3,1
Tenaga Lain	9	6,9
Lama Bekerja		
< 5 tahun	63	48,5
5-10 tahun	35	26,9
>10 tahun	32	24,6
Total	130	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2a

Distribusi Frekuensi Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Pengelolaan Pengetahuan di RS Universitas Hasanuddin Tahun 2023

Karakteristik	Pengelolaan Pengetahuan				Total	
	Sangat Baik		Baik			
	n	%	n	%	n	%
Umur						
22-25 tahun	12	100	0	0,0	12	100
26-30 tahun	54	98,2	1	1,8	55	100
31-35 tahun	43	97,7	1	2,3	44	100
36-40 tahun	16	100	0	0,0	16	100
≥41 tahun	3	100	0	0,0	3	100
Jenis Kelamin						
Laki-laki	29	100	0	0,0	29	100
Perempuan	99	98,0	2	2,0	101	100
Tingkat Pendidikan						
SMA	2	100	0	0,0	2	100
DIV/S1	43	9,7	1	2,3	44	100

Tabel 2b

Distribusi Frekuensi Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Pengelolaan Pengetahuan di RS Universitas Hasanuddin Tahun 2023

Karakteristik	Pengelolaan Pengetahuan				Total	
	Sangat Baik		Baik			
	n	%	n	%	n	%
S1 Profesi	61	98,4	1	1,6	62	100
S2	22	100	0	0,0	22	100
Profesi						
Dokter Umum	2	100	0	0,0	2	100
Perawat	56	98,2	1	1,8	57	100
Apoteker	14	100	0	0,0	14	100
Tenaga Teknis Kefarmasian	10	100	0	0,0	10	100
Tenaga Gizi	4	80	1	20	5	100
Radiografer	5	100	0	0,0	5	100
Laboran	1	100	0	0,0	1	100
Manajemen	23	100	0	0,0	23	100
Ahli IT	4	100	0	0,0	4	100
Tenaga Lain	9	100	0	0,0	9	100
Lama Bekerja						
< 5 tahun	62	98,4	1	1,6	63	100
5-10 tahun	34	97,1	1	2,9	35	100
>10 tahun	32	100	0	0,0	32	100

Sumber: Data Primer, 2023

Fokus penelitian adalah sistem pengelolaan pengetahuan yang merupakan variabel tunggal yang terdiri sembilan dimensi. Pada Tabel 3 diketahui bahwa sistem pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin sudah sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan statistik sebanyak 98,5% termasuk dalam kategori sangat baik sementara kategori baik hanya sebesar 1,5%. Sementara sembilan dimensi dalam pengelolaan pengetahuan adalah persepsi, motivasi internal, motivasi eksternal, penciptaan, berbagi, kerja sama, kepemimpinan, budaya, dan hambatan.

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan di RS Universitas Hasanuddin Tahun 2023

Pengelolaan Pengetahuan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Sangat Baik	128	98,5
Baik	2	1,5
Total	130	100

Sumber: Data Primer, 2023

Pada Tabel 4 memperlihatkan jawaban responden berdasarkan dua kategori yaitu sangat baik dan baik. Pada dimensi persepsi sebanyak 96,2% masuk dalam kategori sangat baik sedangkan yang masuk kategori baik sebanyak 3,8%. Dimensi selanjutnya yaitu dimensi motivasi internal sebanyak 95,4% masuk dalam kategori sangat baik sedangkan yang masuk dalam kategori baik sebanyak 4,6%. Untuk motivasi eksternal jawaban responden yang masuk kategori sangat baik sebanyak 82,3% sedangkan yang masuk kategori baik sebanyak 17,7%. Jawaban responden yang masuk kategori sangat baik pada dimensi penciptaan sebanyak 98,5% sedangkan yang masuk kategori baik sebanyak 1,5%.

Pada dimensi berbagi sebanyak 91,5% masuk dalam kategori sangat baik sedangkan yang termasuk kategori baik sebanyak 8,5%. Jawaban responden yang masuk kategori sangat baik pada dimensi kerja sama sebanyak 99,2% sedangkan yang termasuk kategori baik sebanyak 0,8%. Dimensi selanjutnya ada dimensi kepemimpinan yang mana jawaban responden pada dimensi ini sebanyak

96,9% masuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan kategori baik sebanyak 3,1%. Jawaban responden yang masuk kategori sangat baik pada dimensi budaya sebanyak 97,7% sedangkan yang termasuk kategori baik sebanyak 2,3%. Dimensi terakhir yakni dimensi hambatan jawaban responden yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 88,5% dan masuk dalam kategori baik sebanyak 11,5%.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap 9 Dimensi Pengelolaan Pengetahuan di RS Universitas Hasanuddin Tahun 2023

Dimensi	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Persepsi		
Sangat Baik	125	96,2
Baik	5	3,8
Motivasi Internal		
Sangat Baik	124	95,4
Baik	6	4,6
Motivasi Eksternal		
Sangat Baik	107	82,3
Baik	23	17,7
Penciptaan		
Sangat Baik	128	98,5
Baik	2	1,5
Berbagi		
Sangat Baik	119	91,5
Baik	11	8,5
Kerja Sama		
Sangat Baik	129	99,2
Baik	1	0,8
Kepemimpinan		
Sangat Baik	126	96,9
Baik	4	3,1
Budaya		
Sangat Baik	127	97,7
Baik	3	2,3
Hambatan		
Sangat Baik	115	88,5
Baik	15	11,5
Total	130	100

Sumber: Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat ditunjukkan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan profesi. Berdasarkan data sekunder yang didapatkan peneliti dari unit SDM Rumah Sakit Universitas Hasanuddin karyawan yang bekerja di Rumah Sakit tersebut didominasi oleh perempuan. Seluruh responden laki-laki telah melakukan pengelolaan pengetahuan dengan sangat baik, berbeda dengan perempuan dimana masih terdapat responden yang melakukan pengelolaan pengetahuan dalam kategori baik. Penelitian Heisig & Kannan (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi karyawan laki-laki dan perempuan mengenai masing-masing dimensi kunci dari pengelolaan pengetahuan.¹²

Hasil tabulasi silang antara usia dengan pengelolaan pengetahuan didapatkan mayoritas responden memiliki anggapan tentang pengelolaan pengetahuan yang sangat baik pada semua rentang usia. Usia karyawan dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan karyawan melalui jangkauan

jaringan sosial mereka. Individu yang lebih muda cenderung lebih lebih menginginkan imbalan dibandingkan individu yang lebih tua dalam berbagi pengetahuan.¹³ Selanjutnya hasil tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan pengelolaan pengetahuan didapati tidak adanya perbedaan yang signifikan pada berbagai tingkat pendidikan responden. Hasil serupa juga didapatkan pada tabulasi silang antara lama bekerja, profesi dengan pengelolaan pengetahuan.

Rumah Sakit dikenal sebagai organisasi berbasis pengetahuan yang kaya akan data dan informasi. Penerapan pengelolaan pengetahuan di rumah sakit dapat mengubah pengetahuan dan kekayaan intelektual menjadi nilai bagi tenaga kesehatan maupun pengguna layanan kesehatan. Rumah Sakit Universitas dapat memanfaatkan sistem pengelolaan pengetahuan untuk mengatasi masalah rendahnya pelaksanaan kegiatan pelatihan di RS Unhas. Sistem pengelolaan pengetahuan yang baik dapat membantu agar karyawan bisa tetap memberikan pelayanan yang terbaik dengan penyediaan layanan berbasis pengetahuan walaupun pelatihan yang didapatkan minim. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin juga dapat memanfaatkan sistem pengelolaan pengetahuan agar lebih mudah untuk menemukan inovasi-inovasi baru yang nantinya akan meningkatkan kinerja rumah sakit.

Dimensi persepsi mengacu pada cara individu melihat dan memahami proses pengelolaan pengetahuan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Menurut karyawan, Rumah Sakit ini telah menerapkan sistem pengelolaan pengetahuan yang sesuai dengan seharusnya yakni menciptakan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan. Hasil penelitian menemukan bahwa menerapkan pengelolaan pengetahuan di rumah sakit dapat meningkatkan kualitas layanan.^{14,15} Pada dimensi motivasi internal menunjukkan mayoritas responden memiliki motivasi internal yang sangat baik. Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin merasa senang ketika berbagi pengetahuan dan merasa senang ketika berpartisipasi dalam seminar/pelatihan karena senang mendapatkan pengetahuan baru. Penelitian Nguyen, et al (2019) menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik yakni kesenangan individu (*self-enjoyment*) memiliki kecenderungan besar bagi individu untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain tanpa mengharap imbalan.¹³

Karyawan RS Universitas Hasanuddin memiliki motivasi eksternal yang sangat baik. Namun dimensi ini merupakan dimensi yang paling rendah tingkat kategori sangat baik diantar dimensi-dimensi lain. Hal tersebut karena karyawan mengatakan tidak pernah dan tidak tahu jika mendapatkan peluang promosi maupun peningkatan *grading* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin jika berbagi pengetahuan dengan rekan kerja yang lain. Padahal dengan menawarkan tunjangan gaji, bonus, dan promosi yang lebih tinggi akan mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.¹⁶ Salah satu komponen penting dalam pengelolaan pengetahuan adalah menciptakan pengetahuan. Karyawan di RS Universitas Hasanuddin telah melakukan penciptaan pengetahuan pada saat pertemuan kelompok, kegiatan seminar/pelatihan, kegiatan *in house training* dan boleh jadi juga pada saat karyawan bertanya kepada rekan-rekan. Halede (2018) lebih dulu melakukan penelitian tentang *knowledge management* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mengatakan bahwa ketika seorang perawat

mengikuti *training*, dia harus mempresentasikan hasil *training* di depan perawat lain lalu akan terjadi diskusi tanya jawab antara perawat sehingga terbentuklah pengetahuan baru.¹⁷

Berbagi pengetahuan merupakan hal dasar bagi sistem pengelolaan pengetahuan karena dapat dilakukan oleh semua karyawan terlepas dari kemampuan mereka dalam menciptakan pengetahuan. Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin membagikan pengetahuan selama pertemuan kelompok, seminar, dan pelatihan di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Pereira & Mohiya, (2021) menemukan bahwa organisasi dapat mendorong proses berbagi pengetahuan dengan melibatkan para pensiunan untuk berpartisipasi dalam seminar atau *workshop* bersama dengan anggota baru.¹⁶ Penyebaran pengetahuan di antara rekan kerja, melalui kolaborasi memfasilitasi proses penciptaan pengetahuan, yang kemungkinan besar akan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.¹⁸ Kerja Sama atau kolaboratif juga telah terlaksana dengan sangat baik di RS Universitas Hasanuddin. Karyawan mengungkapkan bahwa bekerja sama sudah menjadi sebuah kewajiban bahkan budaya oleh para tenaga kesehatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Kerja sama tim tetap menjadi unsur utama kolaborasi antar profesional dalam industri yang kompleks seperti sektor kesehatan.¹⁹

Berdasarkan dimensi kepemimpinan mayoritas responden telah merasakan gaya kepemimpinan yang sangat baik. Dalam dimensi ini responden merasakan pimpinan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin telah menjalankan sistem pengelolaan pengetahuan, telah memberi ruang untuk komunikasi yang membantu transfer pengetahuan, dan pimpinan juga membagikan pengetahuan yang dimilikinya. Kepemimpinan transformatif dapat mempengaruhi proses manajemen pengetahuan secara positif²⁰, dan dengan *knowledge-based leadership* mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi bagi sumber daya manusia serta mengidentifikasi kekurangan pengetahuan dalam organisasi.²¹ Selain itu menurut Hassani, et al (2020) menerapkan sikap saling menghargai kerja secara profesional antara pimpinan dengan karyawan akan memberikan peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi.²² Pada dimensi budaya dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Universitas Hasanuddin telah menerapkan budaya organisasi yang mendukung pengelolaan pengetahuan. Rumah Sakit ini telah mendukung inovasi, mendukung kegiatan penelitian dan pendidikan, mendukung kegiatan pelatihan dan memberi kebebasan untuk berbagi pengetahuan. Penelitian oleh Özlen, (2021) yang menunjukkan bahwa faktor pendukung utama dalam penerapan *knowledge management* adalah budaya perusahaan.²³ Sedangkan hambatan yang paling banyak dirasakan karyawan RS Universitas Hasanuddin dalam melaksanakan sistem pengelolaan pengetahuan adalah kurangnya waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan lain. Penelitian yang dilakukan oleh Opele, et al (2020) dan Karagoz, et al (2020) menemukan bahwa salah satu tantangan berbagi pengetahuan di antara staf di fasilitas pelayanan publik adalah kurangnya waktu dan kepercayaan.^{24,25}

KESIMPULAN & SARAN

Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Pada Tahun 2023 dalam kategori “sangat baik”. Rumah Sakit Universitas dapat memanfaatkan sistem pengelolaan pengetahuan

untuk mengatasi masalah rendahnya pelaksanaan kegiatan pelatihan di Rumah Sakit tersebut. Selain itu sistem pengelolaan pengetahuan juga dapat dimanfaatkan untuk menemukan inovasi-inovasi baru yang nantinya akan meningkatkan kinerja rumah sakit. Berdasarkan 9 dimensi pengelolaan pengetahuan yang diteliti, dimensi motivasi eksternal menjadi dimensi yang kategori “sangat baik” nya paling rendah sedangkan dimensi kerja sama paling tinggi. Saran yang dapat diberikan adalah Rumah Sakit perlu memberikan motivasi eksternal dalam hal ini memberikan peluang promosi bagi karyawan yang telah menciptakan gagasan-gagasan baru, karyawan yang telah bersedia membagikan pengetahuannya dan karyawan yang telah berkontribusi dalam menjalankan sistem pengelolaan pengetahuan di rumah sakit. Rumah Sakit perlu memotivasi karyawan agar secara aktif terlibat dalam praktik berbagi pengetahuan, tingkat kepercayaan di antara karyawan harus ditingkatkan.

REFERENSI

1. Salman M, Ganie SA, Saleem I. The Concept of Competence: A Thematic Review and Discussion. *Europe Journal of Training and Development*. 2020;44(6/7):717–742.
2. Yusriawati Y. Translasi dan Adaptasi Medical Students Questionnaire of Knowledge, Skills, and Attitudes regarding Patient Safety Versi Indonesia untuk New Graduate Registered Nurses (NGRNs). Universitas Hasanuddin; 2021.
3. Polanyi M. The Tacit Dimension. New York: Peter Smith Pub Inc; 1966.
4. O’dell C, Grayson CJ. If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice. New York: Free Press; 1998.
5. Siagian GS, Ikatrinasari ZF. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi: Kasus Industri IT di Indonesia. *Operation Excellent*. 2019;11(1):71–80.
6. Ayatollahi H, Zeraatkar K. Factors Influencing the Success of Knowledge Management Process in Health Care Organisations: A Literature Review. *Health Information Library Journal*. 2020;37(2):98–117.
7. NSI. National Health Care Retention & RN Staffing Report. Pennsylvania; NSI Nursing Solutions, Inc; 2023.
8. Langford D, Fellows R, Hancock MR, Gale AW. Organizational Behaviour. In: Human Resources Management in Construction. London: Routledge; 2020.
9. Gillies DA. Nursing Management : System Approach. Philadelphia: W B Saunders Co; 1994.
10. Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia No. 129 Tahun 2008. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
11. Karamitri I, Kitsios F, Talias MA. Development and Validation of a Knowledge Management Questionnaire for Hospitals and Other Healthcare Organizations. *Sustainability*. 2020;12(7):2730.
12. Heisig P, Kannan S. Knowledge management: does gender matter? A systematic review of literature. *Journal of Knowledge Management*. 2020;24(6):1315–1342.
13. Nguyen T-M, Nham TP, Froese FJ, Malik A. Motivation and Knowledge Sharing: A Meta-Analysis of Main and Moderating Effects. *J Knowl Manag*. 2019;23(5):998–1016.
14. Armanu, Noermijati, Sudiro A, Moningkey G. The Effect Of Knowledge Management And The Role Of Human Resources For Strategic Planning And Organizational Performance: A Study At Hospitals Of North Sulawesi, Indonesia. *Russia Journal of Agricultural and Socio-Economic Science*. 2019;96:256–264.

15. Karamat J, Shurong T, Ahmad N, Afridi S, Khan S, Mahmood K. Promoting Healthcare Sustainability in Developing Countries: Analysis of Knowledge Management Drivers in Public and Private Hospitals of Pakistan. *International Journal Environmental Research and Public Health*. 2019;16(3):508.
16. Pereira V, Mohiya M. Share or Hide? Investigating Positive and Negative Employee Intentions and Organizational Support in The Context of Knowledge Sharing and Hiding. *Journal of Business Research*. 2021;129:368–381.
17. Halede N. Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Unhas Makassar. *Window of Health Jurnal Kesehatan*. 2018;1(2):125–132.
18. Abubakar AM, Elrehail H, Alatailat MA, Elçi A. Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2019;4(2):104–114.
19. Opele J. Inter-Professional Collaboration and Knowledge Management Practices among Clinical Workforce in Federal Tertiary Hospitals in Nigeria Inter-Professional Collaboration and Knowledge Management Practices among Clinical Workforce in Federal Tertiary Hospital. *Knowl Manag E-Learning*. 2022;14:3293–43.
20. Abdul Karim N, Valaei N. Does ambidexterity in leadership strategies influence public sectors' KM readiness in terms of SECI processes. *Intetnational Journal of Knowledge Management Studies*. 2020;11(1):20.
21. Sadeghi A, Rad F. The Role of Knowledge-Oriented Leadership in Knowledge Management and Innovation. *Manag Sci Lett*. 2018;8:151–60.
22. Hassani DV, Noor NB, Mangilep AUA. Gambaran Hubungan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Perawat Di Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar: Description of the Relationship of Leader Member Exchange to Nurser Performance in Tadjuddin Chalid Hospital Installations, Makassar City. *Hasanuddin Journal Public Health*. 2021;2(3):297–311.
23. Özlen MK. Enablers and Outcomes of Knowledge Management Implementation in Supply Chains: Manufacturing Companies Perspective. *Journal of the Knowledge Economy*. 2021;12(3):1517–1532.
24. Opele J, Adepoju K, Adegbite W. Barriers to Knowledge Management Practices, Interprofessional Collaboration and Information Technology Application in Federal Tertiary Hospitals in Nigeria. *Canadian Social Science*. 2020;16(12):35–41.
25. Karagoz Y, Whiteside N, Korthaus A. Context Matters: Enablers and Barriers to Knowledge Sharing in Australian Public Sector ICT Projects. *Journal of Knowledge Management*. 2020;24(8):1921–1941.