BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dinamika perubahan, tenaga kerja menjadi aset terpenting yang sangat menentukan keberhasilan upaya peningkatan efisiensi organisasi dan lembaga terkait untuk mencapai tujuannya. Pentingnya hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi manusia sebagai penggerak utama. Tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja fwadalah mengatur individu yang memiliki keberagaman latar belakang pendidikan, kepribadian, dan hubungan sosial (Kasmalena et al., 2021).

Merujuk pada hal tersebut, rumah sakit dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas tinggi dan menjamin keselamatan bagi masyarakat. Upaya peningkatan mutu layanan harus disertai dengan perbaikan kinerja staf. Langkah strategis yang dapat diambil yaitu memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan di seluruh unit rumah sakit guna mempercepat proses pelayanan. Dengan demikian, tenaga kerja menjadi elemen kunci yang menentukan kemajuan dan perkembangan rumah sakit sebagai sebuah organisasi (Kirana & Nugraheni, 2023).

Dalam Permenkes RI, No. 1128 tahun 2022 mengenai Standar Akreditasi Rumah sakit didefinisikan sebagai sebuah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan individu

secara menyeluruh meliputi rawat inap, rawat jalan, serta layanan kegawatdaruratan. Terkait dengan Rumah Sakit, layanan medis utama yang umumnya tersedia adalah pelayanan rawat inap. Layanan ini menjadi ruang terjadinya interaksi antara pasien dan berbagai pihak di lingkungan rumah sakit dalam jangka waktu yang relatif lama. Tenaga keperawatan merupakan komponen tenaga kerja yang paling dominan dalam mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Kemenkes RI, 2022).

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2020, jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit seluruh Indonesia mencapai 817.145 orang, yang mencakup 569.714 tenaga kesehatan serta 247.431 tenaga pendukung layanan kesehatan. Tenaga perawat menjadi kelompok terbesar dengan proporsi mencapai 50,79%. Tingginya jumlah perawat tersebut perlu diimbangi dengan kompetensi dan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja tercermin dari pemberian Standar Asuhan Keperawatan kepada pasien. Hasil pengolahan data Kementerian Kesehatan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 tercatat jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 1,4 juta orang, dengan perawat sebagai profesi terbanyak yakni 563 ribu orang (Marna et al., 2023). Departemen Kesehatan RI menyebutkan bahwa tingkat pencapaian kinerja perawat idealnya minimal sebesar 75% dari total tenaga yang tersedia. Seorang perawat dinilai beroperasi secara efektif

dan produktif apabila mampu mengupayakan asuhan keperawatan yang mencakup seluruh aspek kebutuhan pasien (Mei Widyawati et al., 2022).

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada sejumlah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kerja individu. Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator-indikator tersebut meliputi, kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama, tanggung jawab, dan ketaatan. Agar laporan hasil performa kerja optimal, staf perlu memenuhi seluruh parameter tersebut secara menyeluruh (Hidayah et al., 2023).

Menurut Nurpratama, penerapan manajemen pengetahuan menjadi penting karena 42% wawasan organisasi berada dalam pikiran dan ingatan staf secara tertata, 26% disimpan di berkas fisik, 20% disimpan di berkas digital, dan 12% disimpan di basis pengetahuan digital. Sukarno & Kustini juga menyatakan bahwa pengelolaan tenaga kerja adalah elemen krussial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Pengetahuan yang dimiliki organisasi perlu dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung kemajuan organisasi itu sendiri. Hal ini memerlukan manajemen pengetahuan yang kuat untuk memastikan bahwa pengetahuan meresap ke setiap individu dalam organisasi (Tjusanto & Sukarno, 2021).

Implementasi *knowledge management* dalam institusi dilakukan melalui beberapa langkah penting meliputi pengenalan pengetahuan, pengembangan pengetahuan, pengelolaan pengetahuan, distribusi pengetahuan, serta penerapan, pelaksanaan, dan penilaian pengetahuan. *Knowledge management* adalah cara-cara yang memfasilitasi aliran data dan wawasan untuk pihak yang sesuai pada waktu yang akurat untuk memberikan nilai tambah. Terdapat dua jenis *knowledge management* yaitu *Explicit knowledge* merujuk pada segala bentuk pengetahuan yang telah terdokumentasi dan terekam sehingga lebih mudah untuk dibagikan, dikelola dan *tacit knowledge* merujuk pada pengetahuan yang ada dalam pikiran atau pengalaman individu diperoleh melalui pengalaman langsung dan kegiatan pekerjaannya (Priyatna et al., 2022).

Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan salah satu rumah sakit umum tipe B yang berlokasi di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Gedung utama terletak di bagian depan dengan berbagai ruang di dalamnya yang dibagi sesuai fungsi seperti ruang administrasi, ruang bedah, laboratorium serta unit pelayanan gawat darurat. Gedung pendukung terletak di bagian belakang dan terdiri dari beberapa ruangan, antara lain ruang pemeriksaan, ruang rawat inap, asrama perawat, ruang pimpinan dan dapur. Ruang perawatan sendiri dikategorikan menjadi bangsal dan kamar.

Berdasarkan data awal yang diambil di RS Stella Maris pada tahun 2024, total perawat di ruang rawat inap sejumlah 134 perawat dan yang mengikuti pelatihan dari rumah sakit yaitu 19 perawat. Perawat di RS Stella Maris bukan pegawai pns dikarenakan RS Stella Maris merupakan rumah sakit swasta. Menurut keterangan dari salah seorang perawat di ruang rawat inap, diperoleh informasi bahwa masih banyak perawat yang belum mengikuti pelatihan dikarenakan belum adanya informasi pelatihan dari manajemen rumah sakit, rumah sakit lebih memprioritaskan ruangan khusus seperti ICU, anak, dan maternitas. Hasil wawancara mengenai sosialisasi yang ada di ruang rawat inap berjalan dengan baik, adanya morning briefing setiap hari senin sampai sabtu. Eksternalisasi mengenai pelatihan dari rumah sakit masih banyak yang belum mengikuti pelatihan. Kombinasi mengenai kolaborasi antar perawat yang baik dalam berbagi pengetahuan satu sama lain.

Berbagai fenomena yang telah dijelaskan di atas seperti perawat yang masih sedikit mengikuti pelatihan dari Rumah Sakit sehingga membuat penulis memutuskan untuk meneliti topik ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan suatu permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana hubungan *knowledge management* berdasarkan Sosialisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris?
2. Bagaimana hubungan *knowledge management* berdasarkan Eksternalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris?
3. Bagaimana hubungan *knowledge management* berdasarkan Kombinasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris?
4. Bagaimana hubungan *knowledge management* berdasarkan Internalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini untuk menganalisis pengelolaan pengetahuan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan *knowledge management* berdasarkan Sosialisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

b. Untuk mengetahui hubungan *knowledge management* berdasarkan Eksternalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.
c. Untuk mengetahui hubungan *knowledge management* berdasarkan Kombinasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.
d. Untuk mengetahui hubungan *knowledge management* berdasarkan Internalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam studi-studi selanjutnya yang membahas topik serupa, khususnya yang berfokus pada peningkatan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait serta pertimbangan bagi pihak manajemen RS Stella Maris dalam rangka memahami *knowledge management* dengan kualitas kinerja perawat.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini berperan dalam mendukung pengembangan diri penulis, khususnya dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan ilmiah di masa mendatang.