

Studi Analisis Teori: *Knowledge And Inovation Management* Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Bidang Kesehatan

Cicik Khildar Rizqi¹, Vip Paramarta², Budi Setyorini³, Candra Mizwar⁴, Wo'i Megah Mayang Sari Paraisu⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat.

Korespondensi: cicikkhildarrizqi@gmail.com¹, vip@usbykp.ac.id², setyorinibudi02@gmail.com³, c.mizwar@yahoo.com⁴, woi_mms@yahoo.com⁵

Abstract *Knowledge and innovation management is a knowledge management is a way of managing knowledge so that it can be distributed to organizations and can be studied by organizations in order to achieve the goals of the organization in terms of creating a product process that can affect organizational performance. Management of human resources (HR) is important in achieving the goals of an organization or agency. The purpose of this theoretical analysis is to find out how knowledge and innovation management improves human resources in the health sector. The research method used is a theoretical analysis study. Theoretical analysis as analysis in order to ensure that the theories used as analytical tools to dissect the problems in research are scientifically correct. The core of this theoretical analysis is knowledge and innovation management in the health sector, namely in terms of human factors, organization and strategy. It can be concluded that Knowledge management in innovation has become something that is very decisive, therefore its acquisition and utilization needs to be managed properly in the context of improving organizational or agency performance. In addition, strong management is also needed so that this knowledge takes root in every individual in the organization, always improving resource skills that can be supported by infrastructure for disseminating information within organizations and agencies. For institutions in the health sector, it is urgently needed how to apply to employees and health workers related to increasing skills through knowledge management and innovation. Employees or health workers must be able to acquire knowledge, make knowledge into institutional assets, apply the knowledge acquired and protect this knowledge as an asset that must be maintained and developed in providing health services to patients and also the importance of improving human resources.*

Keywords: *Health, Knowledge and Innovation management, Human Resource Management*

Abstrak: *Knowledge and inovation management merupakan suatu manajemen pengetahuan merupakan suatu cara dalam mengelola pengetahuan agar dapat didistribusikan kepada organisasi dan dapat dipelajari oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dalam hal menciptakan sebuah proses produk yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi ataupun instansi. Tujuan dari analisis teori ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *knowledge and inovation management* dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi analisis teoritis. Analisis teoritis sebagai analisis dalam rangka pemastian bahwa teori teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk*

Received April 30, 2023; Revised Mei 12, 2023; Accepted Juni 05 2023

* Cicik Khildar Rizqi, cicikkhildarrizqi@gmail.com

membedah persoalan yang ada dalam penelitian telah benar secara ilmu pengetahuan. Hal inti dari analisis teori ini adalah dari *knowledge and inovation management* dalam bidang kesehatan yaitu segi faktor human, organisasi dan estrategi. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge management* pada inovasi telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja organisasi atau instansi. Selain itu juga dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi selalu meningkatkan keterampilan sumber daya yang dapat didukung dengan infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi maupun instansi. Bagi Instansi dalam bidang kesehatan sangat dibutuhkan bagaimana menerapkan kepada karyawan maupun tenaga kesehatan terkait peningkatan keterampilan melalui manajemen pengetahuan dan inovasi. Karyawan ataupun tenaga kesehatan harus mampu memperoleh pengetahuan, menjadikan pengetahuan menjadi aset instansi, menjalankan pengetahuan yang diperoleh dan melindungi pengetahuan tersebut sebagai aset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien serta pentingnya juga dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kesehatan, *Knowledge and Inovation management*, Manajemen Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi ataupun instansi. Umumnya pimpinan instansi atau organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari tiap anggota atau karyawan ataupun tenaga kesehatan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Suatu instansi harus menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan serta kemajuan suatu instansi. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu yang dapat meningkatkan adalah melalui *knowledge and inovation management* (Mangkunegara, 2013).

Knowledge and inovation management merupakan suatu manajemen pengetahuan merupakan suatu cara dalam mengelola pengetahuan agar dapat didistribusikan kepada organisasi dan dapat dipelajari oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dalam hal menciptakan sebuah proses produk yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pentingnya peran SDM dalam mengelola pengetahuan adalah untuk dapat memberikan solusi baru dalam berkreasi dengan cara memodifikasi dan menciptakan produk baru yang ditawarkan kepada pelanggan dalam menghadapi permasalahan yang dirasakan oleh pengguna dalam menggunakan jasa layanan terutama dalam hal kesehatan (Widayanti, 2023).

Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan pertukaran informasi di antara para pemangku kepentingan, mendorong generasi inovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan memungkinkan kerjasama dalam suatu instansi (Hamdoun, 2018). Selain itu, mengelola sebuah sumber daya dan informasi dalam organisasi menghasilkan perubahan manajemen pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi. Melalui manajemen pengetahuan, perusahaan dapat berbagi informasi dari berbagai sektor dan kelompok karyawan yang berbeda untuk memperoleh keuntungan strategis (Nisar dkk., 2019). Di antara definisi manajemen pengetahuan yang disajikan dalam *literature*, ada baiknya melihat dari sudut pandang yang mempertimbangkan pentingnya manajemen pengetahuan untuk penciptaan, berbagi dan promosi informasi baik secara internal maupun eksternal ke organisasi. Dalam hal ini, manajemen pengetahuan harus fokus terhadap elemen-elemen yang terkait untuk dapat memberikan kualitas terhadap sumberdaya. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik mengulas bagaimana *knowledge and inovation management* dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang kesehatan.

KAJIAN TEORITIS

1. Knowledge and Inovation Management

Alavi dan Leidner dalam (Acar et al., 2017) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang dimiliki dalam pikiran individu itu adalah informasi yang dipersonalisasi yang mungkin baru atau mungkin tidak baru, unik, berguna atau akurat terkait dengan fakta, prosedur, konsep, interpretasi, gagasan, pengamatan, dan penilaian. Kemudian, manajemen dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan manusia, fisik, keuangan, dan informasi. sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

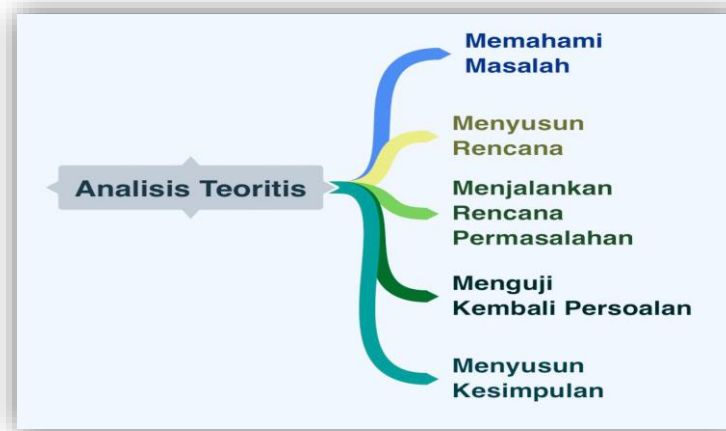
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah lainnya *Human Resource* (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber

Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2013).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi analisis teoritis. Analisis teoritis sebagai analisis dalam rangka pemastian bahwa teori teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk membedah persoalan yang ada dalam penelitian telah benar secara ilmu pengetahuan. Analisis isi adalah suatu teknik penelitian untuk membuat rumusan kesimpulan-kesimpulan dengan mengidentifikasi karakteristik sepesifik secara sistematis dan objektif dari suatu teks. Dalam tradisi penelitian teoritis, analisis ini dilakukan melalui proses identifikasi dan telaah pesan-pesan yang tertuang dalam suatu teks artikel. Prosedur analisis teoritis yang digunakan yaitu:



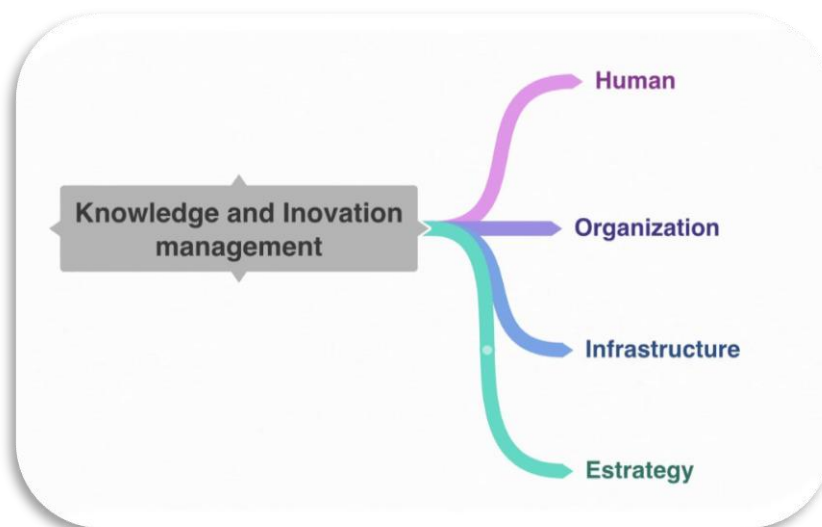
Gambar 1. Analisis Teori

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis teori yang di tinjau penulis sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Teori yang digunakan adalah teori Davenport (1998) berpendapat bahwa *knowledge and inovation management* adalah proses menerjemahkan

pelajaran yang dipelajari, yang ada dalam diri ataupun pikiran seseorang menjadi informasi yang dapat digunakan setiap orang. Manajemen pengetahuan dan inovasi adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual aset yang dikelola (Jerry Honeycutt, 2000). Sebab menurutnya konsep manajemen pengetahuan (*knowledge management*) pada dasarnya adalah berkembang dari kenyataan bahwa di masa sekarang dan di masa depan, aset utama sebuah organisasi agar mampu berkompetisi adalah aset intelektual atau pengetahuan bukan aset kapital.

Knowledge management pada inovasi adalah pengelolaan aset intelektual dalam organisasi mulai dari aktivitas penciptaan (*creation*), penyebaran (*sharing dan transfer*) hingga penggunaan knowledge (*knowledge utilization*) dalam organisasi sedemikian rupa sehingga aset intelektual atau knowledge organisasi menunjang kegiatan penciptaan nilai (*value creation*) dan apropriasi nilai (*value appropriation*) produk--produk yang dihasilkan organisasi untuk pasarnya, sehingga terciptanya daya saing organisasi (*competitive advantage*) secara berkesinambungan (*sustainable*) dan dapat meningkatkan sumber daya manusia. Hal inti dari *knowledge and Inovation management* dalam bidang kesehatan yaitu dari segi faktor human, organisasi dan estrategi. Dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 2. Gambar 2. Knowledge Management and Innovation

Knowledge management dan *Knowledge flow innovation*, *Innovation management* dan merupakan inovasi yang membutuhkan dukungan dalam kompetensi, *knowledge*, dan motivasi. Kompetensi merujuk pada implementasi inovasi *knowledge management* yang memerlukan dorongan dan kekuatan khusus karena motivasi dan yang kuat tidak bisa tumbuh begitu saja dari

bawah ke atas tanpa muncul terciptanya pengetahuan (*knowledge*). Hal ini akan memotivasi untuk mengimplementasikan *knowledge management innovation management*. Dalam konteks setiap pembaca mungkin menghadapi tantangan tertentu. Hasil pengamatan yang kami lakukan maupun riset-riset menunjukkan bahwa ada organisasi yang masih belum yakin terhadap peran pengetahuan, innovation, dan dalam meningkatkan kinerja organisasi serta sumber daya manusia. Ada anggota organisasi masih mempertanyakan kredibilitas *knowledge* dalam implementasi strategi, inovasi, dan manajemen sumber daya manusia (Zamzami, 2010).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* pada inovasi telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja organisasi/instansi. Selain itu juga dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi selalu meningkatkan keterampilan sumber daya yang dapat didukung dengan infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi maupun instansi.

SARAN

Bagi Instansi dalam bidang kesehatan sangat dibutuhkan bagaimana menerapkan kepada karyawan maupun tenaga kesehatan terkait peningkatan keterampilan melalui manajemen pengetahuan dan inovasi. Karyawan ataupun tenaga kesehatan harus mampu memperoleh pengetahuan, menjadikan pengetahuan menjadi aset instansi, menjalankan pengetahuan yang diperoleh dan melindungi pengetahuan tersebut sebagai aset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien serta pentingnya juga dalam meningkatkan sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan artikel ini penulis mendapatkan motivasi, kritik maupun saran untuk dapat melakukan penyempurnaan pada artikel ini. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Bapak Dr. H. Vip Paramarta, Drs., MM., CFrA selaku Direktur Program Pascasarjana USB YPKP Bandung yang selalu memberikan dukungan yang besar kepada penulis hingga dapat menerbitkan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Acar, M. F., Tarim, M., Zaim, H., Zaim, S., & Delen, D. (2017). Knowledge management and ERP: Complementary transformational leadership on the knowledge management: An applied study on the employees in the Palestinian interior ministry-Gaza strip. *The Jordan Journal of Business Administration*
- Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. (1998). *Working Knowledge: How Organizations manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Hamdoun, M., Chiappetta Jabbour, C. J., & Ben Othman, H. (2018). Knowledge transfer and organizational innovation: Impacts of quality and environmental management. *Journal of Cleaner Production*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Honeycutt, Jerry. (2000). *Knowledge Management Strategies: Strategi Manajemen Pengetahuan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisar, T.M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Manfaat informasi media sosial , manajemen pengetahuan dan organisasi cerdas. *Jurnal Riset Bisnis*
- Widayanti, Riya. (2023). Penerapan Knowledge Management Dalam Organisasi. <https://www.esaunggul.ac.id/penerapan-knowledge-management-dalam-organisasi-2/>
Diakses 05 Juni 2023
- Zamzami, Muhammad Rifqi. (2010). *Penerapan Knowledge Management Competitive Advantage PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Sultan Hasanuddin*. Makasar