



MAKALAH

SISTEM PENGEMBANGAN KAPABILITAS SDM MELALUI KNOWLEDGE MANAGEMENT CULTURE (SIGADGET)

DEWI RIZKI NURMALA
ADMINKES MUDA

**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RSUP DR WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR
2022**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
KATA PENGANTAR	2
BAB I PENDAHULUAN	3
a. Latar Belakang	3
b. Tujuan	6
c. Manfaat	6
BAB II PEMBAHASAN INOVASI	7
BAB III PENUTUP	12
a. Kesimpulan	12
b. Saran	12
REFERENSI	13

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNyalah sehingga makalah ini dapat diselesaikan. Makalah ini disusun untuk menunjukkan kontribusi SDM Kesehatan dalam Transformasi Sistem Kesehatan. Penulis menganggap bahwa salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh SDM Kesehatan sebagai motor penggerak transformasi sistem kesehatan adalah memiliki pengetahuan dan kompetensi yang selalu selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penulis menginisiasi budaya berbagi pengetahuan dan keterampilan melalui Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM melalui Knowledge Management Culture (SIGADGET) dengan harapan bahwa, SDM Kesehatan dapat mengupgrade pengetahuan dan kompetensinya melalui SIGADGET secara mandiri.

Selanjutnya penulis mohon dukungan kepada pengambil kebijakan agar SIGADGET ini dapat menjadi salah satu pengungkit kinerja bagi SDM Kesehatan yang ada di RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makasar.

Demikian, akhir kata, penulis mohon maaf atas segala keterbatasan penulis dalam menyampaikan inovasi, besar harapan penulis untuk mendapatkan masukan, saran dan perbaikan untuk inovasi yang kami inisiasi.

Makassar, Agustus 2022

Dewi Rizki Nurmala, SKM, M, Kes
NIP. 198101132005022004

BAB I PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Kurun waktu 2 (dua) tahun, berbagai tantangan dihadapi Indonesia di masa Pandemi COVID-19. Tantangan internal diantaranya penerapan adaptasi kebiasaan baru, kondisi ekonomi yang lemah, jumlah penduduk, umur harapan hidup, transisi epidemiologi, infrastruktur, kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan rumah sakit, akses terhadap layanan kesehatan yang masih belum merata, hingga rasio fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan yang tidak sebanding dengan jumlah penduduk Indonesia.

Pelayanan kesehatan, menghadapi tantangan yang lebih berat berupa tantangan eksternal, selain pandemi global Covid 19, terdapat (Masyarakat Ekonomi Asean), mobilisasi populasi, Global Burden of Disease (usaha sistematis dan ilmiah untuk mengukur besarnya perbandingan kerugian kesehatan akibat penyakit, cedera dan faktor risiko menurut usia, jenis kelamin dan geografi) dan disrupsi digital.

Tantangan tersebut membuat pemerintah harus memilih apakah mempertahankan status quo atau memilih perubahan, dan Menteri Kesehatan Republik Indonesia pada pertemuan "*Health Business Gathering*" di Bali akhir tahun 2021 memperkenalkan transformasi sistem kesehatan di Indonesia tahun 2022 - 2024. Transformasi sistem kesehatan Indonesia mencakup 6 (enam) enam pilar transformasi kesehatan, yaitu transformasi layanan primer, transformasi layanan rujukan, transformasi sistem ketahanan kesehatan, transformasi pembiayaan kesehatan, transformasi SDM kesehatan, transformasi teknologi kesehatan. Transformasi SDM Kesehatan dan transformasi teknologi kesehatan akan selalu menjadi bagian penting untuk empat pilar lainnya. Keberhasilan transformasi digital kesehatan akan sangat didukung oleh SDM Kesehatan yang berkualitas.

Transformasi SDM kesehatan memberikan peluang untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Kesehatan untuk menjadikan transformasi ini sebagai salah satu faktor dalam memberikan penguatan kompetensi dan resilience SDM kesehatan yang dimiliki. Sebagai salah satu UPT Vertikal Kementerian Kesehatan, RSUP Dr Wahidin

Sudirohusodo Makassar (RSWS) juga harus berbenah, revisi tujuan strategis yang berubah menjadi Terwujudnya RS Rujukan Terkemuka di Asia Tenggara dengan Layanan Paripurna tentunya harus didukung oleh semua komponen yang ada di RSWS.

Salah satu cara untuk mewujudkan RS Rujukan Terkemuka di Asia Tenggara adalah dengan memiliki keunggulan kompetitif (*Competitive Advantage*) dibandingkan dengan RS Vertikal lainnya. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti menciptakan layanan yang unik, yang belum dimiliki oleh RS lain, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu *Intangible Asset* (Aset tak berwujud yang bernilai) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain baik dari segi pendidikan, profesi maupun pengalaman-pengalaman yang dimiliki.

Pengetahuan dinilai penting dalam upaya mencapai dan mempertahankan Keunggulan kompetitif suatu organisasi. Pengetahuan (*knowledge*) mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan/organisasi. Nonaka dan Takeuchi, 1995, menyatakan bahwa perusahaan yang dapat memproduksi pengetahuan baru secara berkelanjutan saja yang akan mampu mencapai posisi lebih baik untuk memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Pengetahuan terletak pada individu dan diciptakan oleh individu.

Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) bisa dicapai apabila sumber pengetahuan individu dijaga dan dikelola dengan baik. Penciptaan pengetahuan pada suatu organisasi tidak dapat dilakukan secara instan, namun dibutuhkan proses dan enabler factor untuk mewujudkannya. Tahapan untuk menciptakan pengetahuan yang berbasis teknologi informasi dalam konteks penerapan manajemen pengetahuan dimulai dari enablers factor yang akan menjadi pemicu terjadinya knowledge management process, yang menghasilkan kreativitas organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas karyawan sebagai bagian dari kinerja organisasi.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara juga menegaskan hal tersebut dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) yang mengharapkan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan Knowledge Management yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan dan benchmarking pelaksanaan reformasi birokrasi.

Pada dasarnya setiap organisasi modern, manajemen telah mengatur explicit knowledge, namun tacit knowledge masih belum dapat didokumentasikan dengan baik. Tak terkecuali RSWS sebagai RS Pendidikan Type A dan Rujukan Kawasan Timur Indonesia adalah organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam baik dalam proses menghasilkan jasa layanan yang terdiri atas kolaborasi berbagai kelompok profesi maupun proses pendidikan dan penelitian yang terus menerus berlangsung. Dengan keragaman profesi serta proses bisnis yang begitu kompleks menyebabkan manajemen pengetahuan belum dapat berjalan optimal, tacit knowledge yang ada pada masing-masing profesi belum dapat diidentifikasi, dikembangkan bahkan didistribusi antara satu dengan yang lain. Apalagi jika berhubungan antara satu profesi dengan profesi yang lain.

Di sisi lain, peningkatan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan tak luput dari perhatian manajemen, setiap tahunnya manajemen mengupayakan pelatihan minimal 20 jam/karyawan, tetapi tetap belum dapat mengakomodir seluruh kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang seharusnya. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan anggaran sehingga pendidikan dan pelatihan di akomodir berdasarkan prioritas. Hanya 4% alokasi anggaran untuk Pendidikan dan Pelatihan dari total anggaran belanja pegawai. Untuk menyikapi kondisi tersebut maka seyogyanya RS perlu upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensial-potensial internal dalam melaksanakan tugas yang kompleks serta mendukung transformasi sistem kesehatan.

SDM Kesehatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang selalu selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi faktor penting yang harus dimiliki sebagai motor penggerak transformasi sistem kesehatan.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis menginisiasi pentingnya ada wadah yang memfasilitasi pengelolaan pengetahuan melalui Sistem Informasi RS yang dapat di customize sesuai dengan kebutuhan.

b. Tujuan

1. Menginisiasi budaya berbagi pengetahuan melalui **Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM** melalui Knowledge Management Culture (SIGADGET)
2. Mengembangkan wadah untuk pengelolaan pengetahuan (SIGADGET) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi RS
3. Meningkatkan kompetensi SDM Kesehatan melalui SIGADGET dalam mendukung transformasi sistem kesehatan khususnya pada pilar transformasi layanan rujukan, transformasi SDM Kesehatan dan transformasi teknologi kesehatan

c. Manfaat

1. Terwujudnya peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM Kesehatan
2. Terwujudnya peningkatan kinerja di masing-masing unit kerja
3. Terwujudnya peningkatan Competitive Advantage yang berdampak pada peningkatan kinerja RSWS
4. Terwujudnya budaya inovasi melalui implementasi SIGADGET yang berkelanjutan

BAB II

PEMBAHASAN INOVASI

a. Implementasi

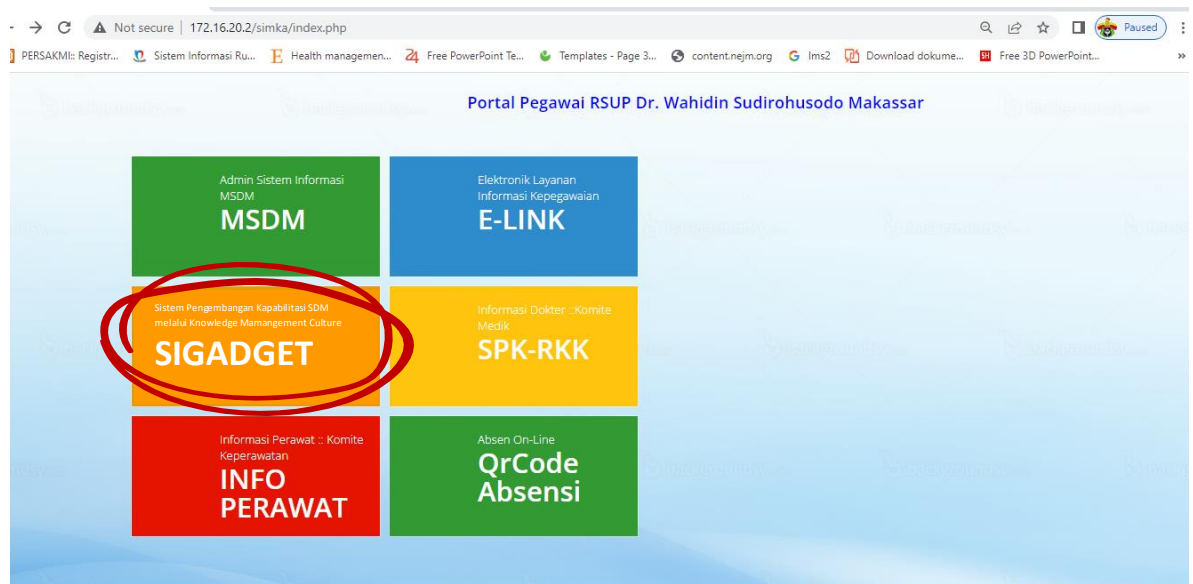
Knowledge Management Culture telah diinisiasi penulis sejak tahun 2015 dengan berkolaborasi dengan Tim IT RSWS untuk mengembangkan wadah untuk pengelolaan pengetahuan dalam bentuk aplikasi Knowledge Management Culture. Seiring perkembangan teknologi informasi, penulis menganggap perlu memodifikasi kembali aplikasi agar lebih menarik dan mudah diingat oleh siapa pun. Akhirnya penulis memilih akronim **Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM** melalui Knowledge Management Culture atau disingkat dengan **SIGADGET**. Penulis memberi nama SIGADGET dengan pertimbangan bahwa pengetahuan hampir sama dengan Gadget, selalu ada pembaruan atau upgrade yang lebih dibandingkan seri sebelumnya. Pengetahuan pun seperti itu, sebagai SDM Kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di RS tentunya harus senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja secara individu, kinerja unit dan kinerja organisasi di lingkup yang lebih luas lagi.

SIGADGET mewadahi pengelolaan pengetahuan dalam bentuk penciptaan ide/kreativitas ataupun inovasi, penyimpanan bahan/materi pelatihan yang telah diikuti oleh SDM RS, akses bahan/materi yang telah di simpan, diskusi antar SDM RS terkait ide/kreativitas/inovasi/bahan/materi yang telah diupload antara satu dengan yang lain. termasuk jika ada usulan penambahan komponen yang perlu ditambahkan pada SIGADGET.

Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM melalui Knowledge Management Culture atau disingkat dengan SIGADGET terdiri atas 4 (empat) komponen yaitu Creation, Storage, Transfer/Sharing dan Application. Berikut panduan untuk mengakses SIGADGET:

1. Ketik alamat link yang akan diakses: <http://172.16.20.2/simka>
2. Masukkan username dan password yang sudah teregistrasi di Sistem Informasi MSDM

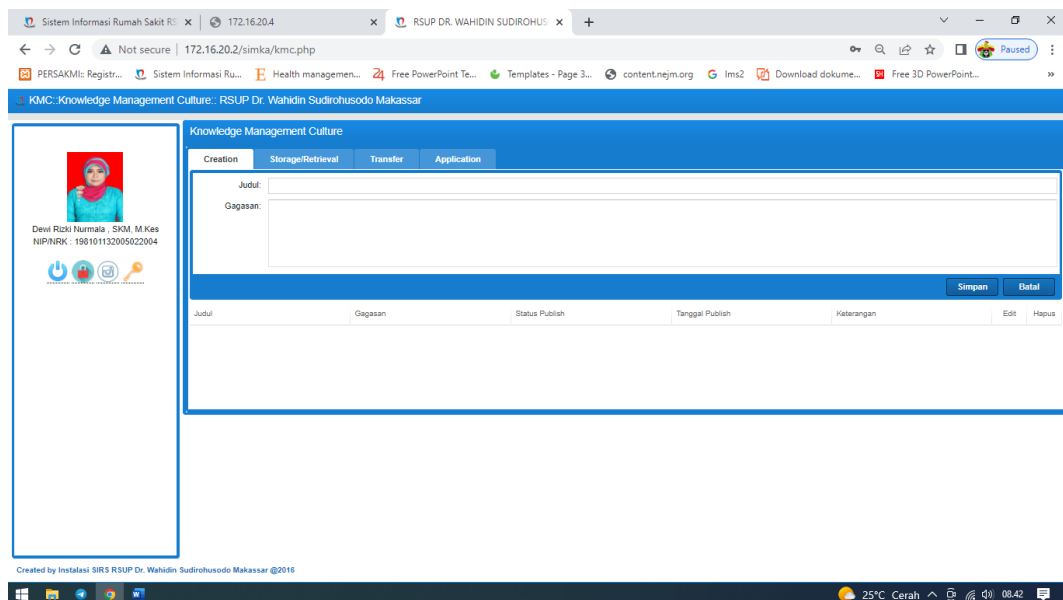
3. Setelah login, akan muncul menu sebagai berikut:



4. Pilih SIGADGET dan kemudian akan muncul Menu SIGADGET dengan 4 (empat) pilihan yaitu, Creation, Storage, Sharing dan Application

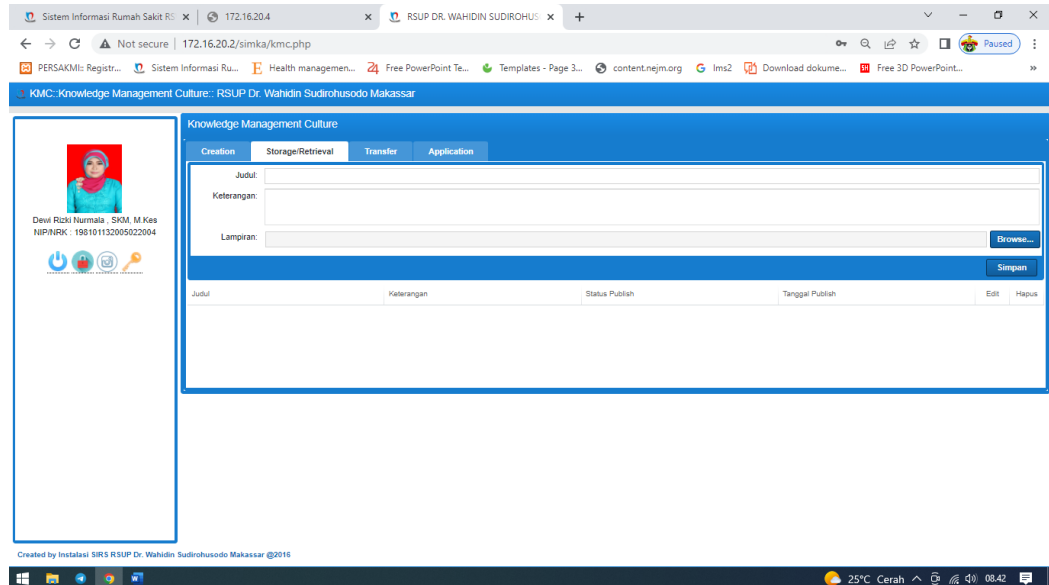
a. Creation

Pada fitur ini seluruh pegawai diharapkan dapat mengusulkan atau memberikan ide-ide ataupun inovasi terkait dengan tugas pokok ataupun kegiatan yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien



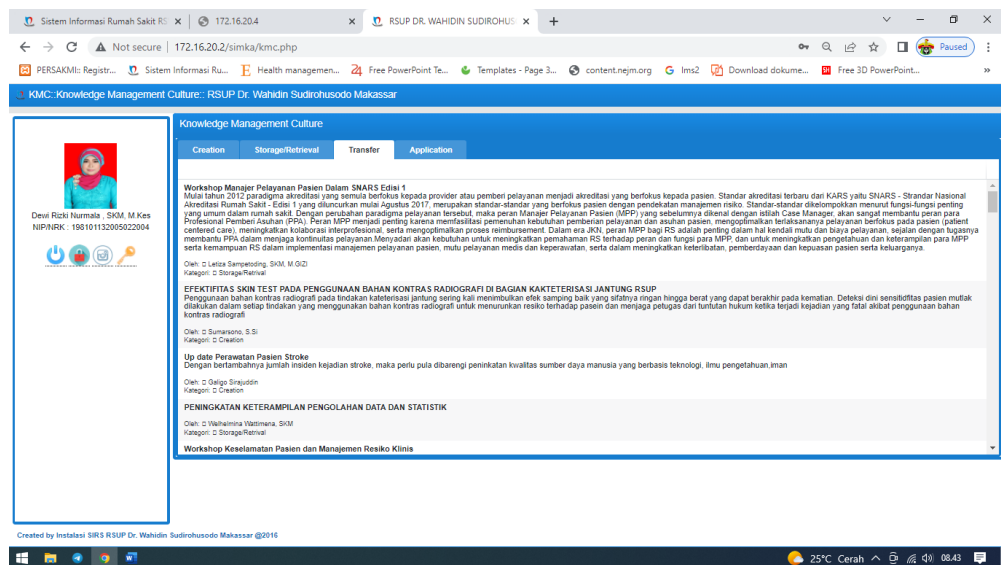
b. Storage/Retrieval

Fitur ini memfasilitasi seluruh pegawai yang telah mengikuti pelatihan atau memiliki tulisan untuk menyimpan materi-materi ataupun tulisan yang selanjutnya dapat diakses oleh pegawai yang lain pada menu transfer/sharing



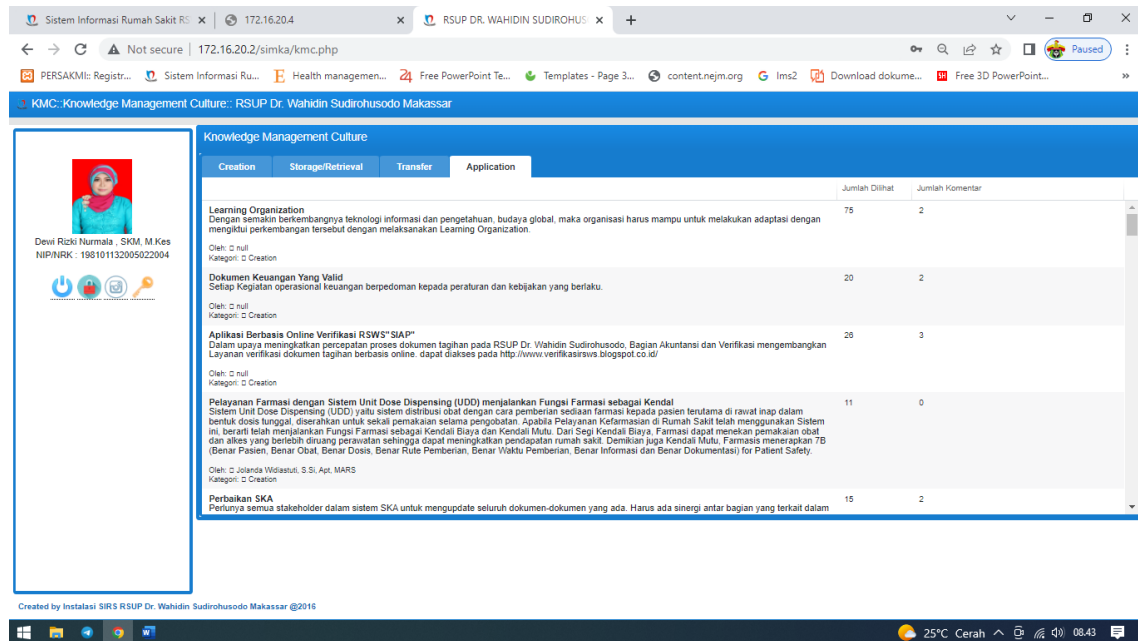
c. Transfer/Sharing

Fitur Transfer/Sharing menyediakan informasi materi-materi pelatihan ataupun tulisan dari pegawai yang telah disimpan untuk dapat diketahui dan dimanfaatkan oleh pegawai yang lainnya, dan dapat memberikan feedback terhadap materi tersebut



d. Application

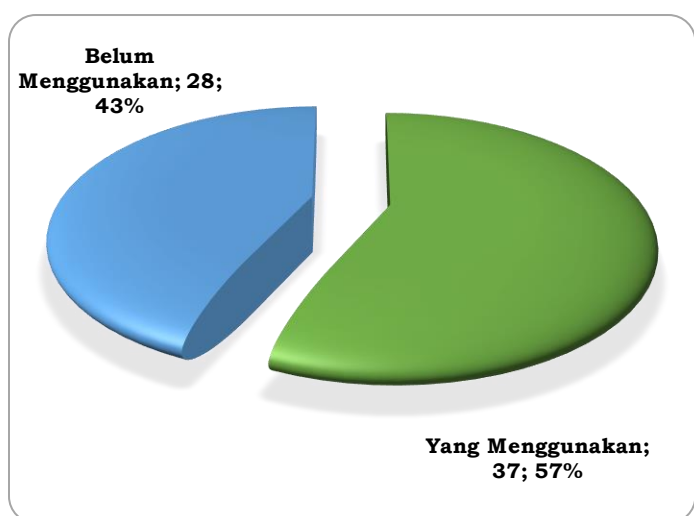
Fitur application memberikan informasi aktivitas pemanfaatan pengetahuan yang tersimpan dan interaksi antar pegawai terkait materi pelatihan ataupun ide-ide/gagasan yang sudah tersimpan dalam wadah SIGADGET

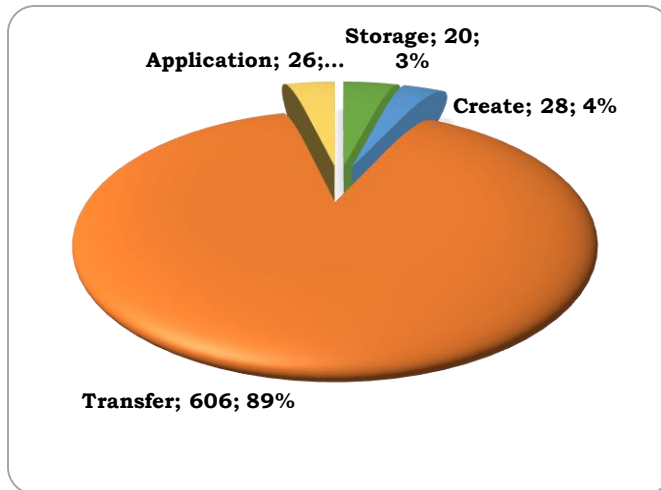


b. Hasil

Awalnya ditargetkan hanya untuk 43 unit kerja, dan yang capaian sudah 37 unit kerja, setelah melihat progress yang baik, target ditambah 22 Kelompok Staf Medis (KSM) sehingga total unit yang menjadi target adalah 65 unit kerja. Hasil yang diperoleh sejak disosialisasi

sampai dengan saat ini dapat dilihat pada grafik, 56,9% sudah menggunakan SIGADGET.





Menu yang paling banyak dipergunakan adalah menu transfer/sharing sebesar 89%, sedangkan untuk menu lainnya hanya 4% menu application, create 4% dan paling sedikit storage 3%. Dari grafik kita dapat menyimpulkan bahwa kecenderungan masih pada memanfaatkan apa yang ada, dan

masih enggan untuk berbagi karena belum adanya kewajiban bagi SDM Kesehatan yang telah mendapatkan pelatihan untuk melakukan transfer knowledge ke SDM Kesehatan lainnya.

BAB III

PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Implementasi Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM melalui Knowledge Management Culture (SIGADGET) masih belum optimal
2. Masih rendahnya budaya berbagi pengetahuan SDM kesehatan
3. Masih ada asumsi bahwa ide yang dimasukkan tidak akan ditindaklanjuti atau sekedar menjadi bahan bacaan saja

b. Saran

1. Resosialisasi Sistem Pengembangan Kapabilitas SDM melalui Knowledge Management Culture (SIGADGET)
2. Penetapan dari Direktur Utama sebagai salah satu pendukung kinerja staf dalam penilaian kinerja secara berkala
3. Memberikan kesempatan bagi staf yang memasukkan ide dan inovasi untuk melakukan pemaparan terkait ide dan inovasinya.

REFERENSI

1. Dewi Rizki Nurmala et al. 2019. Analysis of the Effect of Development of Hospital Management Information System Based on Knowledge Management on Employee Performance of Dr Wahidin Sudirohusodo, Makassar
2. Transformasi Digital Bidang Kesehatan: Strategi Jangka Panjang Atasi Pandemi COVID-19, Siaran Pers Kemenkes RI, <http://www.kemkes.go.id>
3. Memperkuat dan Melengkapi Tenaga Kesehatan di Sektor Publik dengan Kemitraan Pemerintah Swasta di Indonesia, http://www.healthpolicyplus.com/ns/pubs/18410-18737_IndonesiaPPPCSBahasa.pdf
4. Transformasi Digital, Pelayanan Publik di Masa Pandemi, <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EEJ/article/view/469/477>
5. Langkah Strategis Transformasi Digital Sebagai Fundamental Kondisi Kenormalan Baru (New Normal), http://pusdatin.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/05/20200513_Rekomendasi-Wantiknas-v6.pdf
6. Cetak Biru Strategi Transformasi Digital Kesehatan 2024: <https://dto.kemkes.go.id/Digital-Transformation-Strategy-2024.pdf>
7. <https://www.jpnn.com/news/transformasi-sdm-kunci-membangun-kompetensi-kesehatan?page=2>