

Knowledge Management sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Perawat dalam MAKP TIM

Knowledge Management as an Effort to Develop Nurse Performance

in the MAKP Team

Nur Fikri¹, Ninuk Dian Kurniawati², Nuzul Qur'aniati³, Dimas Hadi Prayoga⁴

¹Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

²Departemen Keperawatan Kritis, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

³Departemen Keperawatan Dasar, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

⁴Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik

(Co Author: ubaynurfikri@gmail.com)

ABSTRAK

Kualitas asuhan keperawatan dipengaruhi oleh metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan. Beberapa rumah sakit menggunakan model tim untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah melakukan telaah sistematis mengenai upaya pengembangan MAKP Tim menggunakan *knowledge management*. Metode penelitian ini adalah tinjauan sistematis (*systematic review*). Database yang digunakan yaitu Scopus, ProQuest, Science Direct dan PubMed. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur ini adalah "*knowledge management*" dan "*quality*". Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah terdapat 217 artikel ditemukan, berasal dari empat database: 5 Scopus, 113 ProQuest, 83 Science Direct dan 16 PubMed. Hasil pemilihan artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi adalah 15 artikel, kemudian diberikan nomor seri dan dilakukan analisis artikel untuk memudahkan proses peninjauan. Kesimpulan dari proses analisis artikel ini adalah *knowledge management* dapat terintegrasi dalam upaya peningkatan kinerja perawat dalam melaksanakan MAKP Tim.

Kata kunci: *Knowledge management*, Kualitas, MAKP Tim

ABSTRACT

The quality of nursing care is influenced by the professional nursing care methods used. Several hospitals use a team model to improve organizational performance. The aim of this research is to conduct a systematic review on the efforts to develop the MAKP Team through knowledge management. The method of this research was a systematic review. The literature search used Scopus, ProQuest, Science Direct and PubMed. The keywords used in this literature search were including "knowledge management" and "quality". The results obtained in this research were that a total of 217 articles were found, originating from four databases: 5 Scopus, 113 ProQuest, 83 Science Direct and 16 PubMed. The results of article selection that met the inclusion criteria were 15 articles, then serial numbers were given and article analysis was conducted to facilitate the review process. The conclusion drawn from the analysis process of this article is that knowledge management can be integrated in the efforts to improve nurse performance in implementing the MAKP Team.

Keywords: Knowledge management, Quality, Professional Nursing Care Team

PENDAHULUAN

Kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan professional memiliki peranan yang sangat penting bagi manajemen rumah sakit, hal ini disebabkan oleh jumlah profesi mayoritas yang berada di rumah sakit adalah perawat. Perawat juga merupakan profesi yang memiliki hubungan sangat dekat dengan pasien dan keluarga, sehingga perawat dapat selalu bertanggung jawab dan meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan selama 24 jam kepada pasien (Alexandra & Theola, 2018). Faktor yang menentukan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan salah satunya adalah faktor kepemimpinan dalam mentransfer pengetahuan atau informasi dalam suatu organisasi (Alloubani *et al.*, 2019). Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan karena pada dasarnya seorang pemimpin akan menjadi *role model* bagi karyawannya sehingga model kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja perawat dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan akan meningkat (Udianto, Munif & Gustian, 2017).

Kualitas asuhan keperawatan juga dipengaruhi oleh metode asuhan keperawatan professional yang digunakan, beberapa rumah sakit menggunakan model tim untuk meningkatkan kinerja organisasi (Fauzi & Arrafiqur, 2020). Permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan metode asuhan keperawatan tim adalah kurang baiknya pembagian tugas antara ketua tim dan anggotanya hal ini menyebabkan berkurangnya kinerja perawat di rumah sakit tersebut seperti kepala ruangan masih melakukan tindakan pelayanan sebagai perawat pelaksana, kepala ruangan atau kepala tim masih belum sepenuhnya memberikan mandat kepada perawat pelaksana selain shift pagi untuk melaksanakan kegiatan MAKP tim (timbang terima, penerimaan pasien baru, dan discharge planning) sehingga peran dan fungsi dari kepala ruang, ketua tim dan perawat pelaksana tidak sesuai dengan standar yang ada. Pendekatan pemberian pengetahuan telah banyak digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun, metode asuhan keperawatan tim berbasis *knowledge management SECI model* belum pernah dilaksanakan di rumah sakit tempat penelitian hal ini disebabkan masih banyaknya kepala ruangan yang tidak mempercayakan perawat pelaksana dalam melakukan pengambilan keputusan.

Pendekatan *knowledge management SECI model* bagi beberapa organisasi didapatkan beberapa dukungan dan pemberdayaan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pembagian tugas dalam hal pelaksanaan asuhan keperawatan. Berbagai faktor yang terkait dengan kurangnya motivasi termasuk peran dan

tanggung jawab personil yang tidak dapat ditentukan, sistem penghargaan yang buruk, dan keengganan untuk belajar dari kesalahan. Peran pemimpin perawat dalam manajemen pengetahuan mengandung dua tema utama; fasilitator dan penyelenggara. Sehingga dari studi literatur yang dilakukan didapatkan celah pada penelitian sebelumnya bahwa belum terlaksananya pemberian motivasi dalam segi pembagian peran, kurangnya penghargaan atau reward dan motivasi belajar dari kesalahan. Coaching dengan cara knowledge management terbukti dapat meningkatkan potensi seseorang dan secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan terkait dengan motivasi kerja. Selain itu coaching tidak hanya bertujuan meningkatkan potensi pengaruh langsung seseorang secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi juga bertujuan meningkatkan potensi pengaruh langsung seseorang secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja (Nurhalimah *et al.*, 2017).

Prevalensi masalah kinerja perawat ditinjau secara global di beberapa rumah sakit di Indonesia yang masih kurang dari standar, yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalimah *et al.*, 2017) menunjukkan bahwa data kinerja rumah sakit di beberapa provinsi di Indonesia yakni 45% memiliki kinerja kurang jauh dari standar nilai yang telah ditetapkan oleh DEPKES RI tahun 2018 dengan angka ideal yang seharusnya dicapai adalah 70-80%. Sementara itu menurut laporan kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2018 menunjukkan bahwa di Jawa Timur kinerja perawat menunjukkan nilai presentase 52% yang mana nilai ini masih jauh dari standar (Kemenkes,2018). Pembagian peran dan tugas pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim di RSUD Blambangan belum terlaksana dengan baik yaitu terdapat kurang lebih 50% ruangan rawat inap di RSUD Blambangan kepala ruang (Monev RSUD Blambangan, 2020), ketua tim dan anggota tim belum melaksanakan pembagian peran dalam melaksanakan asuhan keperawatan professional tim dengan baik sehingga pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional tim belum dijalankan secara optimal.

Pengelolaan metode asuhan keperawatan professional tim memegang peran penting, utamanya adalah pada tanggung jawab kepala ruangan dan anggota tim dalam merencanakan asuhan keperawatan yang akan dilakukan, mengorganisasikan asuhan keperawatan, memberi pengarahan dalam melakukan asuhan keperawatan. Adanya pembagian tugas yang belum jelas yang dilakukan pada pelaksanaan asuhan keperawatan

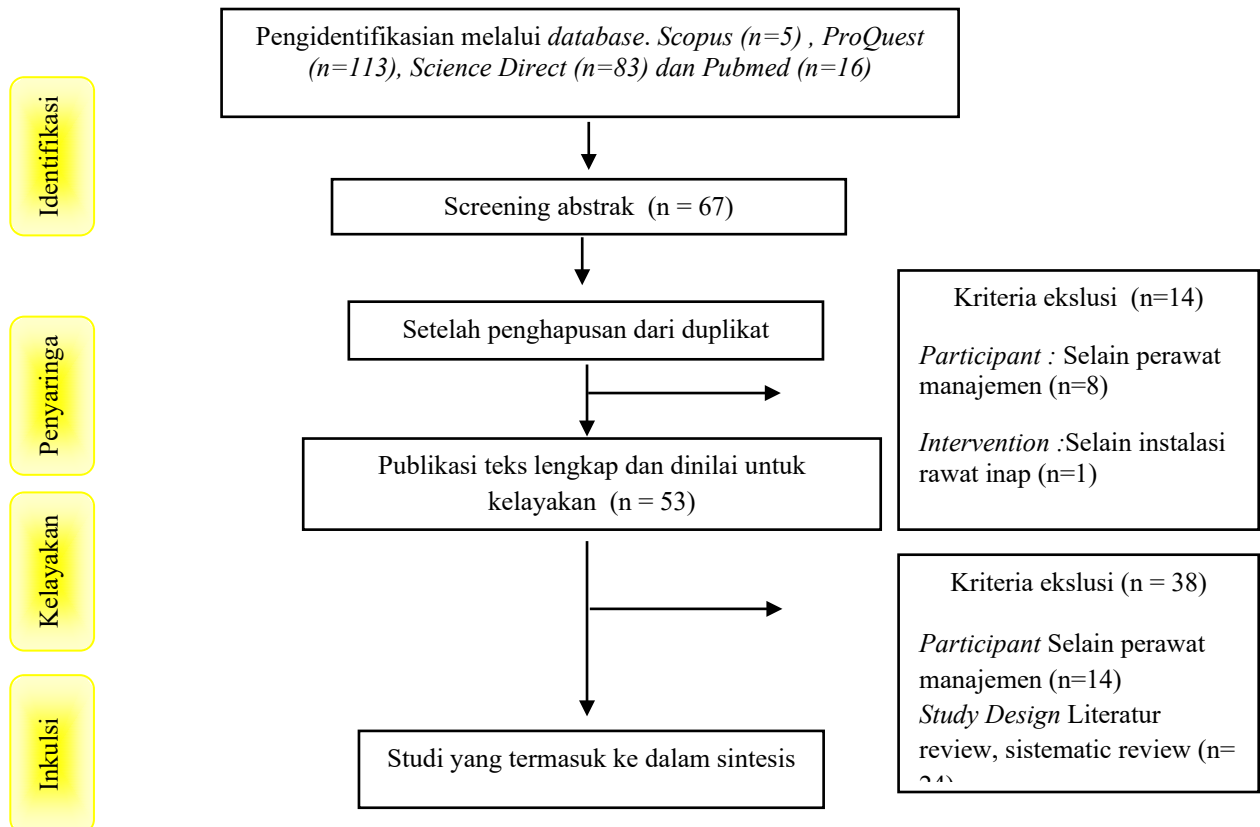
professional tim dapat membuat kinerja perawat tidak optimal yang akhirnya memberikan output yang tidak sesuai bagi kinerja pasien (Udianto, Munif & Gustian, 2017). *Knowledge managemet SECI model* merupakan model konversi pengetahuan berdasarkan empat elemen diantaranya adalah sosialisai (*socialization*), eksternalisation (*extertanilzation*), *kombinasi (combination)*, internalisasi (*internalization*) keempat elemen ini menunjukkan bahwa jika dilakukan proses konversi secara berulang maka akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman bagi perawat. Upaya dalam meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan pembagian tugas metode asuhan keperawatan tim adalah salah satunya dengan cara pengembangan model MAKP Tim berbasis *knowledge management* (Ahmad *et al.*, 2017).

Masalah penelitian yang terjadi saat ini adalah Permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan metode asuhan keperawatan tim adalah kurang baiknya pembagian tugas antara ketua tim dan anggotanya hal ini menyebabkan berkurangnya kinerja perawat di rumah sakit tersebut seperti kepala ruangan masih melakukan tindakan pelayanan sebagai perawat pelaksana, kepala ruangan atau kepala tim masih belum sepenuhnya memberikan mandat kepada perawat pelaksana selain shift pagi untuk melaksanakan kegiatan MAKP tim (timbang terima, penerimaan pasien baru, dan discharge planning) sehingga peran dan fungsi dari kepala ruang , ketua tim dan perawat pelaksana tidak sesuai dengan standar yang ada. Oleh karena itu perlu adanya studi literatur terhadap upaya pengembangan kinerja perawat dalam melaksanakan MAKP Tim.

METODE

Metode yang digunakan dalam literature review ini menggunakan strategi secara komprehensif, Pencarian literatur menggunakan lima database dengan kriteria kualitas tinggi dan sedang, yaitu Scopus, ProQuest, Science Direct dan PubMed. Sebelum melanjutkan pada pencarian artikel atau jurnal harus menggunakan dan boolean operator (*AND*, *OR* *NOT* or *AND NOT*). Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur ini adalah sebagai berikut "*knowledge management*"," *SECI model*", "*quality*". Kriteria pencarian literatur berdasarkan PICOS (*Population*: Perawat manajemen ruangan, *Comparation*: tidak ada faktor pembanding, *Outcome*: Meningkatkan kinerja *Study design*: Studi kuantitatif, *Time*: publikasi artikel 5 tahun terakhir kemudian hasil artikel yang didapatkan akan disintesis dalam bentuk tabel yang berisi judul , desain, variabel, innstrumen , analisis dan hasil penelitian.

HASIL



Gambar 1 Proses penyeleksian artikel menggunakan aturan PRISMA 2020-compliant flow diagram

Hasil seleksi artikel didapatkan sebanyak 217 artikel ditemukan, berasal dari empat database: 5 Scopus, 113 ProQuest, 83 Science Direct dan 16 PubMed. Hasil pemilihan artikel sesuai dengan kriteria inklusi 15 artikel, kemudian diberikan nomor seri dan dilakukan analisis artikel untuk memudahkan proses peninjauan. Penyeleksian artikel akan disajikan dalam bentuk PRISMA seperti Gambar 1. Ekstraksi penyeleksian data artikel akan disajikan dalam bentuk Tabel 1.

Tabel 1 Tabel ekstraksi data penyeleksian artikel

Judul	Metode DSVIA	Hasil
<i>Improvement Strategies of Job Performance: A Perspective on Nursing Profession in Vietnam</i> (Nguyen, Xuan Nguyen and Thien Nguyen, 2018)	<i>D : The structural equation model</i> <i>S : 366 nurses</i> <i>V : kinerja dan perspektif</i> <i>I : Kuesioner</i> <i>A : Exploratory Faktor Analysis (EFA), Structural equation modeling (SEM) use the software AMOS 20.0.</i>	Hasilnya menunjukkan efek fasilitasi dari komitmen afektif dan kepemimpinan diri pada kinerja pekerjaan, tetapi tidak komitmen berkelanjutan dan kompetensi komunikasi. Juga, bukti empiris mendukung bahwa dukungan organisasi dan keamanan psikologis yang dirasakan secara tidak langsung berdampak pada kinerja pekerjaan melalui komitmen afektif. Sumber daya pekerjaan, bagaimanapun, tidak signifikan terkait dengan komitmen afektif. Studi tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat kepemimpinan diri yang tinggi dan komitmen afektif terhadap organisasi rentan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.
<i>Leadership styles' influence on the quality of nursing care</i> (Alloubani et al., 2019)	<i>D : Cross-sectional-proportionate stratified random sampling technique.</i> <i>S : 50 managers dan 150 pegawai</i> <i>V : Leadership style</i> <i>I : Questionnaire</i> <i>A : SEM- PLS</i>	Studi ini diusulkan sebagai dasar untuk studi mendatang di bidang pendidikan, praktik keperawatan, penelitian dan kualitas. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi keharusan bagi manajemen rumah sakit, untuk meningkatkan tingkat kepemimpinan, model pendidikan dan program kemajuan saat ini untuk staf senior sektor kesehatan.
<i>The Role of Knowledge Management Process and Intellectual Capital as Intermediary Variables between Knowledge Management Infrastructure and Organization Performance</i> (Abualoush et al., 2018)	<i>D : Deductive approach, a quanti-tative approach.</i> <i>S : 15 manajemen keperawatan</i> <i>V : Knowledge Management Process Intellectual Capital as Intermediary Variables between Knowledge Management Infrastructure and Organization Performance</i> <i>I : Questionnaire</i> <i>A : AMOS 20.0, Chi-Square</i>	Hasil menunjukkan bahwa infrastruktur manajemen pengetahuan memiliki efek positif pada proses manajemen pengetahuan. Selain itu, proses manajemen pengetahuan berdampak positif modal intelektual dan kinerja organisasi dan dimediasi hubungan antara infrastruktur manajemen pengetahuan dan modal intelektual. Namun, infrastruktur manajemen pengetahuan tidak secara positif berhubungan dengan kinerja organisasi.
<i>Effects of Leadership Behavior on Knowledge Management and Organization Innovation in Medicine and</i>	<i>D : Cross-sectional</i> <i>S :</i> <i>V : Inovasi organisasi dan knowledge manajemen</i> <i>I : Questionnaire</i> <i>A : LISREL (linear structural relation), Chi-Square</i>	Hasil penelitian merangkum hubungan positif antara 1) perilaku kepemimpinan dan manajemen pengetahuan, 2) manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi, dan 3) perilaku kepemimpinan dan inovasi organisasi. Akhirnya, saran yang diajukan, mengharapkan pemimpin di industri

Judul	Metode DSVIA	Hasil
<i>Health Sciences</i> (Tang, 2017)		medis membimbing organisasi untuk menjadi organisme belajar mandiri dan, sementara itu, mempraktikkan manajemen pengetahuan dalam organisasi untuk mendigitalkan proses generasi, penyimpanan, dan perluasan pengetahuan di dalam organisasi.
<i>Effect of Head Nurses' Authentic Leadership on Nurses' Job Satisfaction and Nursing Performance: Focusing on the Mediating Effects of Empowerment</i> (Kim & Han, 2019)	D : <i>Study explorative</i> S : 149 perawat V : <i>Authentic Leadership on Nurses' Job Satisfaction and Nursing Performance</i> I : <i>Questionnaire</i> A : <i>A Mann-Whitney U test</i>	Kepemimpinan otentik kepala perawat menunjukkan korelasi positif dengan pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja keperawatan. Pemberdayaan menunjukkan efek mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan otentik perawat kepala dan kepuasan kerja perawat, dan efek mediasi sempurna dalam hubungan antara kepemimpinan otentik perawat kepala dan kinerja keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu dikembangkan strategi dan aplikasi untuk meningkatkan pemberdayaan perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keperawatan.
<i>Transformative Agency and Tensions in Knowledge Management – A Qualitative Interview Study for Nurse Leaders</i> (Lunden et al., 2019)	D : <i>Study Qualitative</i> S : 33 persons V : <i>Transformative Agency and Tensions</i> I : <i>A guide was developed for the theme interviews</i> A : -	Kegiatan manajemen pengetahuan harian pemimpin perawat termasuk jaminan fungsi kerja yang lancar dan keputusan tentang perubahan mendadak. Saat mengelola promosi pengetahuan, pemimpin perawat berfokus pada waktu dekat dan melayani penyedia informasi, pelatih, dan pengembang budaya operasi.
<i>Faktors Influencing Knowledge Management and The Nurse Leaders' Role</i> (Lunden et al., 2017)	D : <i>Cross sectional</i> S : Kepala ruangan V : Faktor yang mempengaruhi knowledge manajemen I : - A : <i>Chi square</i>	Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi knowledge management 1) Faktor-faktor yang memfasilitasi manajemen pengetahuan 2) Faktor penghambat manajemen pengetahuan 3) Peran pemimpin perawat dalam manajemen pengetahuan keperawatan baik di unit maupun organisasi
<i>Empowerment in Nurse Leader Groups in Middle Management: A Quantitative Comparative Investigation</i> (Spencer &	D : Kuantitatif S : 517 perawat V : Empowering keperawatan I : Kuesioner A : <i>Mann Whitney U test, chi square, The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versions</i>	Secara keseluruhan, tingkat respons unit adalah 44,1% (n=228). Tingkat pemberdayaan total dan global masing-masing sedang dan sedang hingga tinggi. Kelompok tidak berbeda secara signifikan pada parameter ini atau pada lima elemen pemberdayaan total, tetapi skor yang secara signifikan lebih tinggi ditemukan untuk akses pemimpin unit ke

Judul	Metode DSVIA	Hasil
McLaren, 2017)	17/18	informasi. Skor yang secara signifikan lebih tinggi ditemukan untuk perawat staf senior pada aspek tertentu dari kekuatan informal dan akses ke sumber daya, tetapi skor secara signifikan lebih rendah daripada pemimpin unit untuk komponen dukungan.
<i>The Faktors Affecting Performance of Nurse in Heath Care Giver at Internal Room Hospital Public Jayapura</i> (Msen, Rantetampang & Mallongi, 2019)	D : <i>Cross sectional design</i> S : <i>111 respondent</i> V : Faktor yang mempengaruhi kinerja I : <i>Questionnaire</i> A : <i>Chi square and logistic regression</i>	Secara keseluruhan, tingkat respons unit adalah 44,1% (n=228). Tingkat pemberdayaan total dan global masing-masing sedang dan sedang hingga tinggi. Kelompok tidak berbeda secara signifikan pada parameter ini atau pada lima elemen pemberdayaan total, tetapi skor yang secara signifikan lebih tinggi ditemukan untuk akses pemimpin unit ke informasi. Skor yang secara signifikan lebih tinggi ditemukan untuk perawat staf senior pada aspek tertentu dari kekuatan informal dan akses ke sumber daya, tetapi skor secara signifikan lebih rendah daripada pemimpin unit untuk komponen dukungan.
<i>Knowledge Management Systems Success in Healthcare: Leadership matters</i> (Ali et al., 2017)	D : <i>Cross-sectional survey</i> S : 263 V : <i>Organisational Faktor, Knowledge Management</i> I : <i>Questionnaire</i> A : <i>A Mann-Whitney U test, SEM-PLS</i>	Dari faktor sistem, kualitas konten pengetahuan ditemukan sangat penting untuk keberhasilan sistem manajemen pengetahuan. Dari faktor organisasi, kepemimpinan adalah yang paling penting, dan lebih penting daripada insentif.
<i>Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective</i> (Saleem et al., 2019)	D : <i>Cross-sectional, longitudinal design</i> S : 460 Manajer V : Gaya kepemimpinan dalam keperawatan I : <i>A self-administered questionnaire</i> A : <i>AMOS</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi melalui efek mediasi BI. Peran BI dalam meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi telah diabaikan dalam literatur yang ada. Terutama, di negara berkembang, di mana terjadi defisit kepercayaan majikan-karyawan yang meningkat, penyelidikan ini memberikan kontribusi yang bermanfaat.
<i>The Impact of Knowledge Management Strategy on Service Innovation Performance in Private and Public Hospitals</i>	D : <i>Quantitative.</i> S : <i>852 responden</i> V : Independen: <i>Knowledge Management Strategy</i> Dependen: <i>Service Innovation Performance</i> I : <i>Questionnaire</i>	Hasilnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara strategi manajemen pengetahuan dan praktik manajemen pengetahuan. Selain itu, peran mediasi praktik manajemen pengetahuan dikonfirmasi dalam hubungan antara strategi manajemen pengetahuan dan kinerja inovasi layanan

Judul	Metode DSVIA	Hasil
(Samad Hosseini et al., 2019)	A : (SEM) PLS	di rumah sakit umum dan swasta.
<i>Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria</i>	D : Quantitative study. S : 215 responden V : Gaya kepemimpinan dengan kinerja I : Multifaktor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X) Analisis: Multiple regression analysis	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh penuh dan parsial pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja dari pustakawan.
(Ugwu, 2019)	D : Quantitative, Causal And Explanatory Study, S : 384 employees V : Knowledge management I : Questionnaire includes adopted, modified and self-developed A : SEM-PLS	Studi ini menemukan bahwa KOL berpengaruh positif terhadap perilaku KM, komitmen afektif, efikasi diri kreatif dan keterlibatan kerja karyawan. Sikap kerja (komitmen afektif, efikasi diri kreatif, keterlibatan kerja) memediasi hubungan perilaku KOL dan KM. Selanjutnya pengaruh positif langsung dari komitmen afektif karyawan, efikasi diri kreatif dan keterlibatan kerja terhadap perilaku KM juga signifikan. Studi ini berkontribusi pada tubuh pengetahuan dengan memperluas konstruk KOL, dan dengan menyelidiki hubungan antara KOL, sikap kerja, dan perilaku KM di antara karyawan perhotelan, di tingkat individu.
(Shamim, Cang & Yu, 2019)		
<i>The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals</i>	D : Kualitatif S : 32 peserta V : pengembangan structural manajemen I : - A : Descriptive	Hasil dan statistik yang digunakan. Semua studi melaporkan hubungan positif antara pemberdayaan struktural perawat, perawat menilai kualitas perawatan dan iklim keselamatan pasien, dan efektivitas kerja dan unit. Perawat memiliki akses ke struktur pemberdayaan secara positif mempengaruhi hasil kualitas, yaitu kualitas, efektivitas, keamanan, efisiensi dan berpusat pada pasien perawatan pasien di rumah sakit. manajer dan pemimpin harus memastikan kondisi kerja yang memberdayakan bagi perawat untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien di rumah sakit.
(Goedhart, van Oostveen & Vermeulen, 2017)		

PEMBAHASAN

Studi literatur yang dilakukan didapatkan beberapa referensi yang menjelaskan terdapat hasil yang signifikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai menggunakan pendekatan *knowledge management* bagi beberapa organisasi (Ugwu, 2019). Dukungan dan pemberdayaan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pembagian tugas dalam hal pelaksanaan asuhan keperawatan. Berbagai faktor yang terkait dengan kurangnya motivasi termasuk peran dan tanggung jawab personel yang tidak dapat ditentukan, sistem penghargaan yang buruk, dan keengganan untuk belajar dari kesalahan (Saleem *et al.*, 2019). Peran pemimpin perawat dalam manajemen pengetahuan mengandung dua tema utama; fasilitator dan penyelenggara. Sehingga dari studi literatur yang dilakukan didapatkan celah pada penelitian sebelumnya bahwa belum terlaksananya pemberian motivasi dalam segi pembagian peran, kurangnya penghargaan atau *reward* dan motivasi belajar dari kesalahan. Berdasarkan studi literatur di atas didapatkan perlu adanya *knowledge* agar bawahan dapat meningkatkan otonomi, tanggung jawab serta meningkatkan pengetahuan bawahan tentang organisasi agar mereka dapat mencapai visi dan tujuan organisasi (Msen, Rantetampang & Mallongi, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Goedhart, van Oostveen & Vermeulen (2017) menyebutkan bahwa statistik yang digunakan melaporkan hubungan positif antara pemberdayaan struktural perawat, perawat menilai kualitas perawatan dan iklim keselamatan pasien, dan efektivitas kerja dan unit. Perawat memiliki akses ke struktur pemberdayaan secara positif mempengaruhi hasil kualitas, yaitu kualitas, efektivitas, keamanan, efisiensi dan berpusat pada pasien perawatan pasien di rumah sakit. Manajer dan pemimpin harus memastikan kondisi kerja yang memberdayakan bagi perawat untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien di rumah sakit (Goedhart, van Oostveen & Vermeulen, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Samad Hosseini *et al.* (2019) hasilnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara strategi manajemen pengetahuan dan praktik manajemen pengetahuan. Selain itu, peran mediasi praktik manajemen pengetahuan dikonfirmasi dalam hubungan antara strategi manajemen pengetahuan dan kinerja inovasi layanan di rumah sakit umum dan swasta (Samad Hosseini *et al.*, 2019) sehingga hasil review ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam memperkaya literatur dalam mengembangkan kinerja melalui *knowledge management*.

Keterbatasan penelitian ini adalah minimnya literatur yang mencakup pengembangan model MAKP tim sehingga peneliti perlu mencari lebih detail setiap aspek yang mempengaruhi dalam pelaksanaan MAKP tim dalam meningkatkan kinerja dengan pendekatan *knowledge management*.


SIMPULAN

Berdasarkan dari analisis 15 artikel didapatkan *knowledge management* dapat terintegrasi dalam upaya peningkatan kinerja perawat dalam mengembangkan MAKP Tim beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor organisasi, faktor individu, dan faktor pekerjaan. Sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap pengembangan Model MAKP Tim berbasis *knowledge management* dengan pendekatan teori yang sesuai dengan ketiga faktor tersebut yaitu teori produktivitas Kopelman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. *et al.* (2018) 'The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance', *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, pp. 279–309. Available at: <https://doi.org/10.28945/4088>.
- Ahmad, N. *et al.* (2017) 'Knowledge Management: a Gateway for Organizational Performance', *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), pp. 859–876. Available at: <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0282-3>.
- Alexandra, M. and Theola, D. (2016) 'Analisa Pengaruh Empowering Leadership terhadap Team Performance Management dengan Team Cohesion sebagai Variabel Intervening di Hachi-Hachi Surabaya', *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 15(2), pp. 1–23.
- Ali, N. *et al.* (2017) 'Knowledge management systems success in healthcare: Leadership matters', *International Journal of Medical Informatics*, 97, pp. 331–340. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2016.11.004>.
- Alloubani, A. *et al.* (2019) 'Leadership styles' influence on the quality of nursing care', *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(6), pp. 1022–1033. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-06-2018-0138>.
- Fauzi, A. And Arrafiqur, R. (2020) 'Hirarki Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pad Generasi Milenial Di Pt . Abstrak The Effect Of Work Life Balance And Organizational Culture On Employee Engagement Pad Milenial G', 2(3), Pp. 54–62.
- Goedhart, N.S., van Oostveen, C.J. and Vermeulen, H. (2017) 'The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review', *Journal of Nursing Management*, 25(3), pp. 194–206. Available at: <https://doi.org/10.1111/jonm.12455>.
- Kim, M.J. and Han, J.Y. (2019) 'Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of

- empowerment', *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), pp. 25–34. Available at: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.1.25>.
- Anisa Siti Nurhalimah, (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Interen Rs. Dustira Cimahi Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu', (1200389), Pp. 1–19.
- Lunden, A. *Et Al.* (2017) 'A Systematic Review Of Factors Influencing Knowledge Management And The Nurse Leaders' Role', *Journal Of Nursing Management*, 25(6), Pp. 407–420. Available At: <https://doi.org/10.1111/Jonm.12478>.
- Lunden, A. *Et Al.* (2019) 'Transformative Agency And Tensions In Knowledge Management—A Qualitative Interview Study For Nurse Leaders', *Journal Of Clinical Nursing*, 28(5–6), Pp. 969–979. Available At: <https://doi.org/10.1111/Jocn.14694>.
- Msen, Y., Rantetampang, A. and Mallongi, A. (2019) 'The Factors Affecting Performance of Nurse in Health Care Giver at Internal Room Hospital Public Jayapura', *International Journal of Science and Healthcare Research (www.ijshr.com)*, 4(March), p. 20.
- Nguyen, P. Van, Xuan Nguyen, L.T. and Thien Nguyen, N.H. (2018) 'Improvement Strategies of Job Performance: a Perspective on Nursing Profession in Vietnam', 4, pp. 60–72. Available at: <https://doi.org/10.17501/24246735.2018.4107>.
- Saleem, M.A. *et al.* (2019) 'Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective', *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), pp. 303–322. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>.
- Samad Hosseini, S. *et al.* (2019) 'The Impact of Knowledge Management Strategy on Service Innovation Performance in Private and Public Hospitals', *Iranian Journal of Management Studies*, 12(1), pp. 2345–3745. Available at: <https://doi.org/10.22059/ijms.2018.249784.672966>.
- Shamim, S., Cang, S. and Yu, H. (2019) 'Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behaviour through employee work attitudes', *International Journal of Human Resource Management*, 30(16), pp. 2387–2417. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1323772>.
- Spencer, C. and McLaren, S. (2017) 'Empowerment in nurse leader groups in middle management: a quantitative comparative investigation', *Journal of Clinical Nursing*, 26(1–2), pp. 266–279. Available at: <https://doi.org/10.1111/jocn.13426>.
- Tang, H. (2017) 'Effects of leadership behavior on knowledge management and organization innovation in Medicine and Health Sciences', *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), pp. 5425–5433. Available at: <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00840a>.
- Udianto, A.M., Munif, B. and Gustian, C.I. (2017) 'Hubungan Penerapan MPKP Tim Dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Blambangan Banyuwangi', *Healthy*, 5(2), pp. 72–85.
- Ugwu, C.I. (2019) 'Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria', *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4), pp. 1052–1066. Available at: <https://doi.org/10.1177/0961000618763715>.

Submission	19 Desember 2023
Review	19 Februari 2024
Accepted	26 April 2024
Publish	30 April 2024
DOI	10.29241/jmk.v10i1.1841
Sinta Level	3 (Tiga)
	Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo p-ISSN 2477-0140, e-ISSN 2581-219X, Volume 10 No.1 2024, DOI: 10.29241/jmk.v10i1.1841 Published by STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo. Copyright (c) 2024 Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo. This is an Open Access (OA)article under the CC BY 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by- sa/4.0/).