

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi bidang kesehatan di rumah sakit dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Setiap rumah sakit melakukan kebijakan dan strategi yang mendukung reformasi bidang kesehatan tersebut melalui dukungan penuh pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu untuk dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan dari rumah sakit. Oleh karena itu, agar tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan baik maka sumber daya manusia yang berada di rumah sakit tersebut harus dikelola dengan baik dan benar untuk dapat menciptakan nilai tambah bagi rumah sakit. Rumah sakit berharap dengan melakukan cara tersebut dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja secara produktif dan profesional. Salah satu cara agar rumah sakit dapat terus berkembang dan tumbuh di tengah persaingan yang sangat pesat, maka rumah sakit perlu fokus internal dengan mencari, menarik, serta mempertahankan orang-orang terbaik. Keberhasilan rumah sakit sangat ditentukan dengan adanya kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia, dimana manajer rumah sakit perlu memperhatikan secara baik sikap, perilaku, keinginan serta kebutuhan pegawai sehingga pegawai dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya (Thalib, 2020).

Employee performance merupakan hasil fungsi dari pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi yang didalamnya dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Ristanti & Dihan, 2017).

Kinerja yang dihasilkan menjadi tolak ukur untuk keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya diukur melalui besarnya modal, kecanggihan dan kelengkapan peralatan, namun dilihat dari bagaimana organisasi mampu mengelola sumber daya manusia. Penting bagi organisasi mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee performance*, seperti melalui persepsi *talent management*, *knowledge management* dan *employee engagement*.

Talenta pegawai merupakan kunci pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah pegawai yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017).

Talent management lahir dari keyakinan bahwa talenta adalah hal yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak serta yang membedakan organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. *Talent management* yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level dan jabatan fungsi. *Talent management* menurut teori merupakan sumber daya manusia yang dipelihara dan dikelola serta dikembangkan oleh rumah sakit karena kelebihannya (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017).

Talent management merupakan proses yang dilakukan rumah sakit sebagai cara untuk memastikan adanya seorang pemimpin yang mampu mengisi posisi utama dimasa yang akan datang dan dapat mendukung segala kompetensi inti. Menurut Wahyuni (2019) menyatakan bahwa proses yang dilakukan oleh rumah sakit untuk

mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta unggul adalah melalui *talent management*. Organisasi menerapkan program pengembangan karir pegawai, mendukung pegawai dalam mengembangkan karir, menggunakan inisiatif untuk melibatkan dan mempertahankan potensi yang dimiliki pegawai agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian lain yang mengaitkan *employee performance* dengan variabel *talent management* dilakukan oleh Widianingsih & Wulansari (2018) menunjukkan hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadinata & Ayuningtias, (2017); Nisa (2016); Viany & Susilo (2018); Malika & Aminuddin, (2022); Kardo et al., (2020); Saputra et al., (2020) bahwa *talent management* berpengaruh terhadap *employee performance*. Anisah & Sakinah (2020); Azhad dan Lisa (2022) menyatakan *talent management* memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh pada peningkatan *employee performance*. Hal ini dikarenakan pegawai yang mendapat manfaat dari kegiatan *talent management* akan mendapat tambahan ilmu dan pengetahuan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Rumengan (2016) menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Zubir dan Pantja (2017) menunjukkan *talent management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian Ivana & Marzuki (2023) menyatakan *talent management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Artinya *talent management* tidak mampu meningkatkan *employee performance*. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut,

menimbulkan *research gap* (celah) yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

Pengetahuan juga merupakan faktor penting agar dapat mewujudkan terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas diperlukan tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan intelektual, teknis dan interpersonal bekerja berdasarkan standar praktik. *Knowledge management* dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kelangsungan hidup dalam lingkungan bisnis rumah sakit. *Knowledge management* yang efektif mendorong dan meningkatkan kolaborasi di antara para pegawai dalam suatu organisasi (Thalib, 2020).

Knowledge management dalam pelayanan kesehatan dibutuhkan bagi penyedia pelayanan kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. *Knowledge management* berperan penting untuk mendukung proses inovasi dalam kegiatan bisnis dengan dukungan implementasi *knowledge management* yang efektif (Ing dan Hu, 2018). *Knowledge management* merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan *employee performance* yang baik (Megantoro et al., 2014). Hasil penelitian Arilaha dan Farah (2018); Tamala dan Dadan (2021); Ikrahmawati (2016); Panjaitan (2021); Ivana & Marzuki, (2023) menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Arfati (2018) dan Masruroh et al., (2023) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *knowledge management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*. Artinya *knowledge management* kurang mampu meningkatkan *employee performance*. Perbedaan temuan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* (celah) untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Penelitian tentang pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* ditunjukkan oleh Srimulyani, (2020); Mende & Dewi, (2021); Ekhsan & Taopik (2020) menyatakan dampak *talent management* terhadap *employee engagement* adalah positif dan signifikan. Ratnawati & Made (2018) menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Harahap (2018); Srimulyani (2021); Haryanto dan Ary (2019); Prasetyo dan Febrianur (2023) menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hendry dan Dhita (2022) menyatakan *talent management* yang dibantu dengan keterlibatan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan *employee performance*. Penelitian Kartikasari (2018) menunjukkan hasil yang berbeda dimana *talent management* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Beberapa penelitian lain juga menunjukkan hubungan antara *knowledge management* dengan *employee engagement*. Harahap (2018); Hur et al (2023) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Bharami & Gholami (2016); Sitorus et al (2021) menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *knowledge management* dan *employee engagement* pada pegawai. Ilyasa, et.al (2018); Rahman (2015); Ningrum et al (2023); Wolor et al (2020); Pingkan et al (2023) menghasilkan kesimpulan penelitian yaitu *knowledge management* secara langsung berdampak positif terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian Erwina (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu menyatakan *knowledge management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

Hubungan antara *employee engagement* dan *employee performance* telah diteliti oleh Asri (2020); Efrilia dan Tantri (2022); Muliawan, et al (2017); Atmaja

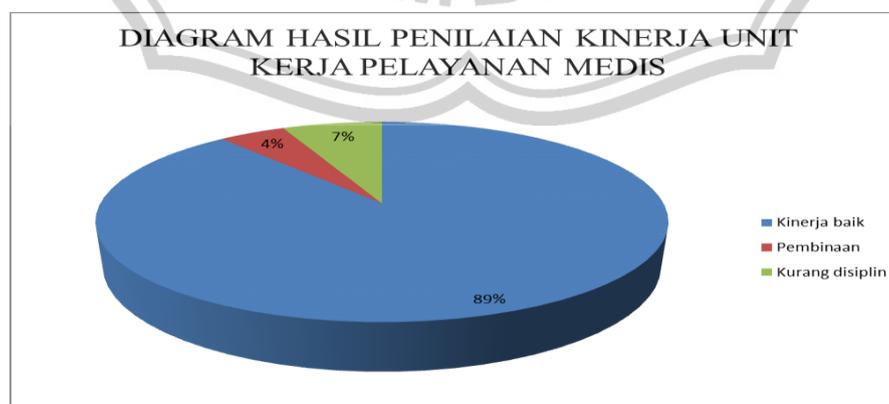
(2019); Ardiasyah dan Budiono (2022); Ramadhan dan Budiono (2023); Diana dan Agus (2021) menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Ardiansyah dan Budiono (2022); Rizky et al (2023); Jousan et al (2015) menunjukkan hasil yang berbeda dimana *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil penelitian yang berbeda ini menjadi celah (*gap*) yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang.

Employee performance merupakan fokus penting pada Rumah Sakit Paru Jember. Rumah Sakit Paru Jember merupakan salah satu rumah sakit pemerintah daerah yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Jember dan sekitarnya. Keberhasilan pelayanan kesehatan masyarakat bergantung kepada kemampuan pegawai bagian di bagian medis maupun non medis untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana yang telah menjadi tanggung jawab dan *job description* nya. Jajaran pegawai Rumah Sakit Paru Jember merupakan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi, keahlian, sikap integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat. Rumah Sakit Paru Jember ini menerapkan penilaian *employee performance* berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pedoman pengelolaan kinerja pegawai merupakan satu kesatuan arah kebijakan pengelolaan kinerja individu yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai dengan semangat memperkuat peran pimpinan, membangun kebersamaan dan kolaborasi antar pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam peraturan tersebut dijelaskan penilaian kinerja pegawai aparatur sipil negara meliputi aspek aspek berikut: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini dimaksudkan agar

perilaku pegawai terutama aparatur sipil negara dalam pencapaian hasil kerja diharapkan sesuai dengan nilai dasar aparatur sipil negara harus berpegang teguh pada prinsip BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Standar Perilaku Kerja Pegawai didasarkan pada Nilai Dasar ASN BerAKHLAK beserta panduan perilakunya sebagai berikut: Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Berdasarkan penilaian *employee performance* yang mengacu pada peraturan tersebut, masih terdapat pegawai Rumah Sakit Paru Jember terutama pada Seksi Pelayanan Medis yang memiliki hasil penilaian kinerja dalam kategori layak dilanjutkan, rotasi, perlu pembinaan dan tidak layak dilanjutkan. Hasil penilaian kinerja pegawai pelayanan medis Rumah Sakit Paru Jember digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1 Diagram Hasil Penilaian Kinerja Unit Kerja Pelayanan Medis



Sumber: Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember, Tahun 2024.

Berikut adalah rincian hasil penilaian *employee performance* Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember pada tahun 2023:

Tabel 1.1 Rincian Penilaian *Employee Performance* Pelayanan Medis RS Paru Jember

No	Kode pegawai	Jabatan	Unit Kerja	Nilai	Nilai Atasan	Catatan Rekomendasi
1	BA	Perawat	IGD	91	85	Layak dilanjutkan
2	BI	Perawat	IGD	89	83	Layak dilanjutkan
3	WM	Perawat	IGD	90	83	Layak dilanjutkan
4	AC	Perawat	IGD	89	83	Layak dilanjutkan
5	DA	Perawat	IGD	91	84	Layak dilanjutkan
6	GW	Perawat	IGD	88	83	Layak dilanjutkan
7	AP	Perawat	IGD	90	85	Layak dilanjutkan
8	AN	Perawat	IGD	87	83	Layak dilanjutkan
9	DN	Perawat	IGD	84	83	Layak dilanjutkan
10	RA	Perawat	IGD	87	82	Layak dilanjutkan
11	AM	Perawat	IGD	87	83	Layak dilanjutkan
12	YR	Perawat	IGD	88	83	Layak dilanjutkan
13	AJ	Perawat	IGD	84	84	Layak dilanjutkan
14	AR	Perawat	Ruang Perinologi	95	-	Layak dilanjutkan
15	BR	Perawat	Ruang Perinologi	95	-	Layak dilanjutkan
16	DS	Pengadministrasian umum	Rekam medik	91	-	Layak dilanjutkan
17	MJ	Pengadministrasian umum	Rekam medik	86	85	Layak dilanjutkan
18	AR	Perawat	Instalasi Bedah	95	-	Layak dilanjutkan
19	AP	Perawat	ICU	94	85	Kinerja baik
20	ML	Perawat	ICU	100	86	Kinerja baik
21	AM	Perawat	ICU	100	87	Kinerja baik
22	LI	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Kinerja ditingkatkan
23	CA	Perawat	Ruang Tulip	89	-	Kinerja ditingkatkan
24	MZ	Perawat	Ruang Tulip	92	-	Kinerja ditingkatkan
25	EK	Pengadministrasian umum	Rekam medik	93	85	Mutu layanan ditingkatkan
26	FY	Perawat	ICU	94	87	Kedisiplinan ditingkatkan
27	SP	Perawat	Instalasi Bedah	90	83	Kedisiplinan ditingkatkan
28	AR	Perawat	Ruang Angrek	75	79	Kedisiplinan dan kolaborasi dengan rekan kerja
29	HA	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
30	NB	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
31	NF	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
32	IY	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
33	NA	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
34	FN	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
35	TH	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
36	MM	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
37	YN	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
38	CR	Perawat	Ruang Lavender	95	-	Tingkatkan AKHLAK dalam bekerja
39	AR	Perawat	Ruang Melati	90	78	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
40	DZ	Perawat	Ruang Melati	89	79	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
41	NG	Perawat	Ruang Melati	95	80	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
42	JP	Perawat	Ruang Melati	84	78	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
43	IF	Perawat	Ruang Mawar	95	80	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
44	LH	Perawat	Ruang Mawar	97	82	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
45	TS	Perawat	Instalasi Bedah	90	82	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
46	SA	Perawat	Instalasi Bedah	91	81	Layak dilanjutkan/perlu pembinaan
47	AS	Perawat	IGD	78	-	Pembinaan
48	HA	Perawat	IGD	80	-	Pembinaan
49	YD	Perawat	IGD	81	-	Pembinaan
50	IP	Perawat	Instalasi Bedah	91	-	Kedisiplinan kurang

Sumber: Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember, Tahun 2024.

Pada umumnya pegawai masih memiliki pengalaman kerja yang sedikit dan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan terbatas sehingga masih memerlukan pengembangan dan pelatihan lebih lanjut agar dapat memaksimalkan kinerja. Standar penilaian kinerja terbagi beberapa kategori yaitu layak dilanjutkan, rotasi, perlu pembinaan dan tidak layak dilanjutkan. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Rumah Sakit Paru Jember memiliki ketentuan sebagai berikut: kriteria penilaian sangat baik > 95, penilaian baik 86 – 95, penilaian cukup 66 – 85, penilaian kurang 51 – 65, dan sangat kurang < 50. Sebagian besar pegawai sudah memiliki kinerja dengan kategori layak dilanjutkan. Kinerja yang tergolong perlu pembinaan dan tidak layak dilanjutkan menunjukkan bahwa pegawai belum dapat memaksimalkan hasil pekerjaannya dikarenakan adanya keterbatasan pemanfaatan pengetahuan dan talenta yang mendukung pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut belum dapat bekerja dengan baik dan profesional sesuai dengan arahan dan peraturan yang berlaku. Beberapa pegawai juga memiliki kinerja yang tidak optimal baik dikarenakan kedisiplinan maupun tidak dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku sehingga termasuk kategori perlu pembinaan dan perlu di rotasi ke bagian lain. Beberapa masalah kinerja ini menunjukkan bahwa pegawai yang sudah mendapatkan pelatihan atau diklat untuk memperkuat kompetensi dan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Namun tidak jarang masih ada pegawai yang sudah mendapatkan pelatihan namun tidak menjalankan hasil pelatihan sebagaimana mestinya sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku sehingga para pegawai tersebut perlu mendapatkan pembinaan lebih lanjut agar dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena permasalahan di Rumah Sakit Paru Jember tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement

Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
2. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
3. Apakah terdapat pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
4. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
5. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
6. Apakah terdapat pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?
7. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Meneliti dan menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
2. Meneliti dan meneliti pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
3. Meneliti dan meneliti pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
4. Meneliti dan meneliti pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
5. Meneliti dan meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
6. Meneliti dan meneliti pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.
7. Meneliti dan meneliti pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam penelitian-penelitian yang akan datang dan menambah wawasan serta referensi bagi penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan tema tentang *talent management*, *knowledge management*, *employee performance* dan *employee engagement*.

- b. Penelitian ini menyediakan referensi baru tentang pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *employee performance* terhadap *employee engagement*. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan untuk peningkatan *employee engagement* terutama pegawai di rumah sakit sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis:

- a. Untuk Rumah Sakit Paru Jember yaitu untuk memberikan masukan dan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi dan pimpinan Rumah Sakit untuk melakukan perbaikan dan pembenahan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang membutuhkan pengelolaan bakat dan pengelolaan pengetahuan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk penanganan dan pengelolaan bakat dan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan *employee performance* dan *employee engagement* yang lebih baik para pegawai lebih memahami dan mampu meningkatkan bakat dan pengetahuannya untuk menunjang tercapainya *employee performance* dan peningkatan *employee engagement* dalam pencapaian tujuan di masa datang.

3. Manfaat kebijakan:

Penelitian ini memberikan masukan tentang upaya organisasi mencapai kinerja terutama kinerja pegawai di seksi pelayanan medis yang optimal dan pertumbuhan yang berkelanjutan melalui penerapan *talent management* dan *knowledge management*. Stakeholder mempunyai kepentingan atas keberhasilan pencapaian *employee performance* untuk melayani kesehatan masyarakat maupun program kemitraan dengan Rumah Sakit Paru Jember.