

Model knowledge sharing berbasis kompetensi: studi kasus biro kepegawaian dan organisasi Departemen Komunikasi dan Informatika

Rini Muliahati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=125770&lokasi=lokal>

Abstrak

Knowledge organisasi paling banyak berbentuk knowledge tersirat yang tersimpan di pemikiran (otak) pegawai dan diperlukan dalam aktivitas-aktivitas organisasi, karenanya knowledge tersirat pegawai sebuah organisasi / perusahaan adalah aset yang berharga. Namun, banyak perusahaan yang tidak mengetahui potensi knowledge tersembunyi pegawainya. Akibatnya, ketika seorang pegawai yang memiliki knowledge meninggalkan perusahaan maka perusahaan akan kehilangan knowledge pegawai tersebut. Selain itu, perusahaan juga tidak dapat mengidentifikasi pegawai yang memiliki kompetensi teknis yaitu pegawai yang memiliki knowledge dan menjadi referensi knowledge bagi pegawai lainnya, sehingga potensi pengetahuan dan keahlian pegawai tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan yang akhirnya akan berpengaruh pada karir pegawai tersebut yang cenderung tidak meningkat. Keadaan tersebut kini menjadi masalah yang harus segera diselesaikan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi (Rowai) Departemen Komunikasi dan Informatika. Dengan demikian, Rowai harus dapat mengetahui siapa saja pegawai nya yang memiliki knowledge tersirat. Knowledge tersirat yang dimiliki oleh pegawai dan masih berada di kepala masing-masing dapat terlihat jika mereka secara bersama-sama melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan di mana di dalamnya terdapat proses knowledge sharing. Knowledge sharing itu sendiri dianggap sebagai hubungan sosial antar orang dan dapat dimodelkan sebagai hubungan jejaring. Model jejaring knowledge sharing dapat ditemukan dengan cara memeriksa struktur dari relasi sosial knowledge sharing di dalam perusahaan dengan menggunakan Social Network Analysis (SNA). SNA dapat mendukung knowledge sharing dengan fokus pada berbagai penggunaan inti dari pengelolaan knowledge, salah satunya adalah mengidentifikasi kepakaran dan knowledge pribadi. Penelitian ini menggunakan SNA untuk mengidentifikasi model knowledge sharing berbasis kompetensi di Rowai. Berdasarkan model knowledge sharing yang dihasilkan dan dengan menggunakan hasil perhitungan kuantitatif beberapa fungsi SNA dan statistik, keadaan jejaring knowledge dan knowledge sharing di Rowai dapat diketahui, di mana keduanya dalam keadaan cukup baik. Selain itu, pegawai Rowai yang kompeten yaitu pegawai yang memiliki knowledge dan menjadi referensi knowledge bagi banyak pegawai, juga dapat diketahui. Hasil-hasil tersebut dapat membantu Rowai untuk mengelola knowledge pegawainya, memberdayakan karir pegawai yang kompeten, dan meningkatkan komitmen terhadap kegiatan knowledge sharing di Rowai.

<hr>

Organizational knowledge is in the form of most of tacit knowledge stored in the minds of employees and required by the activities in the organization, so tacit knowledge owned by an organization or company employee is a valuable asset. However, many companies do not know the potential of hidden knowledge of employees. As a result, when an employee who has knowledge leaves the company then the company will lose the employee's knowledge. Besides, company officials can not identify the employees who have technical competency, in other words employees who have knowledge and become a knowledge reference for other employees, so that the potential of knowledge and expertise these employees can not be utilized

maximally by the company. It eventually will affect the employee careers that are not likely to increase. That situation is now becoming a problem that must be solved by Bureau of Employment and Organization (Rowai) of the Ministry of Communication and Informatics. Therefore, Rowai has to be able to know the employees who have tacit knowledge. Tacit knowledge held by employees and is in the heads of each can be seen if they are jointly doing a job or activity in which there is the process of knowledge sharing. Knowledge sharing itself is considered as social relationships between people and can be modeled as network of relationships. Model of knowledge sharing network can be found by checking the structure of social relations of knowledge sharing in the company by using Social Network Analysis (SNA). SNA can help in supporting knowledge sharing by focusing on various core applications of knowledge management, one of which is identification of personal expertise and knowledge. This research uses SNA to identify competency-based knowledge sharing model in Rowai. Based on the model of knowledge sharing that resulted from this research and using the results of quantitative calculation of some functions of SNA and statistics, the circumstance of knowledge network and knowledge sharing in Rowai can be known, where both are in reasonably good condition. In addition, competent employees who have knowledge and become a knowledge reference for other employees also can be known. These results can help Rowai manage employee's knowledge, empower employee career, and improve the commitment to knowledge sharing activities in Rowai.