

Analisis pendekatan knowledge management di Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia menggunakan model Hansen et al. (1999) = Analysis of knowledge management approach in Human Resource Department of Bank Indonesia Using Hansens, et. al. Model (1999)

Romanus Kristiawan Sunardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=98862&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Penerapan Knowledge Management di Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia (DSDM-BI) secara nyata dimulai pada awal tahun 2003, yaitu ketika dicanangkan kegiatan Knowledge Sharing secara rutin. Seiring berjalannya waktu, Knowledge Management di DSDM-BI belum menampakkan hasil yang memuaskan. Baik kegiatan yang bersifat personalisasi maupun kodifikasi belum ada yang memberikan manfaat nyata.

Tugas akhir ini berupaya untuk mengidentifikasi hambatan dari segi pendekatan yang dijalankan oleh DSDM-BI, dan kemudian memberikan usulan solusi dan rekomendasi pemecahan masalah berkaitan dengan pendekatan Knowledge Management yang sesuai dijalankan di DSDM-BI. Model yang digunakan untuk menganalisis pendekatan Knowledge Management pada tugas akhir ini adalah Model Personalisasi-Kodifikasi Hansen, dkk. (1999)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dan informasi wawancara mendalam, diperoleh temuan bahwa DSDM-BI belum memfokuskan Knowledge Management pada salah satu pendekatan. Menurut analisis terhadap pendekatan yang sesuai, secara umum DSDM-BI lebih sesuai menjalankan pendekatan Kodifikasi, akan tetapi secara khusus masing-masing dari keempat satuan kerja memiliki fokus pendekatan yang berbeda-beda. Satuan kerja Biro Kebijakan Organisasi dan SDM serta Satuan kerja Tim Konsultasi lebih sesuai untuk fokus pada pendekatan Personalisasi, sedangkan satuan kerja Bagian Pelaksanaan 1 dan Bagian Pelaksanaan 2 lebih sesuai untuk menjalankan pendekatan kodifikasi.

Berdasarkan temuan, DSDM-BI disarankan untuk melakukan intervensi lebih banyak pada Soft-Variable yang dapat secara efektif dilakukan melalui kebijakan sumber daya manusia yang mendukung.

*Knowledge Management application in Human Resource Department of Bank Indonesia (DSDM-BI) began at the beginning of the year 2003. Untill now, Knowledge Management application has not showed any satisfying results, neither from the codification or personalisation approaches.*

Objective of this paper is to identify the obstacles from KM approach facet that have been operated by DSDM-BI, and then give the solutions and recomendations to overcome the KM approaches selection problems. Model which is used to analysis the problems is Personalisation-Codification Model from Hansen, et al. (1999)

Based on result of questionnaire data processing and the information from indepth interview, DSDM-BI has

not focused on one of the approaches. According to the analysis, DSDM-BI is compatible using Codification Approach. In practice, approaches to manage knowledge in the four units of DSDM-BI are different one from another. The Consultation Team and the Organisation and HRM Policy Bureau is compatible to focus on personalisation approach, nevertheless Implementation Unit 1 and Implementation Unit 2 is compatible with codification approach.

Based on the result, DSDM-BI is recommended to intervene the soft-variable (style, staff, shared values, skills) which is the main problem of the KM application at DSDM-BI.</i>