

Analisis tingkat penerapan manajemen pengetahuan dalam upaya membangun organisasi berbasis pengetahuan pada direktorat sumber daya manusia bank Indonesia kantor pusat Jakarta

Endang Suprapti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80027&lokasi=lokal>

Abstrak

Saat ini telah terjadi pergeseran paradigma dimana peran manusia menjadi sentral dari kegiatan institusi dibandingkan dengan peran teknologi maupun keuangan. Aset yang paling berharga dari suatu institusi adalah manusianya sendiri dan tentunya pengetahuan dan skill yang ada dalam masing-masing individu. Perubahan paradigma ini juga menggerakkan Bank Indonesia sebagai lembaga bank sentral yang independen untuk memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Nilai dari kehilangan pengetahuan karena karyawan yang menjalani masa pensiun maupun mutasi pekerjaan dirasakan sangat mahal.

Latar belakang diatas menunjukkan betapa mendesaknya kebutuhan organisasi terhadap aplikasi manajemen pengetahuan, sebagai salah satu upaya memaksimalkan modal intelektual pegawai untuk mencapai kesuksesan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam mengenai Manajemen Pengetahuan perbankan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia.

Analisis Tingkat Penerapan Manajemen Pengetahuan Dalam Upaya Membangun Organisasi Berbasis Pengetahuan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia Kantor Pusat Jakarta, dilakukan dan ditujukan untuk mengetahui tingkat prosentase penerapan manajemen pengetahuan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia.

Disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanasi deskriptif. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data kuesioner, dengan responden 100 pegawai yang diambil secara sampel populasi dari total sebanyak 164 pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia Kantor Pusat.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori yang menurut Ann Hylton bahwa manajemen pengetahuan adalah tentang manusia, menggunakan teknologi yang memungkinkan proses yang lebih efisien sehingga menjadi lebih baik dalam menggunakan informasi, berbagi pengetahuan untuk keuntungan secara umum bagi perusahaan. Manajemen pengetahuan lebih tentang keamanan dan bagaimana mengatur pengetahuan dalam perusahaan baik eksplisit dan tacit.

Instrumen yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah kuesioner Knowledge Management (The HyA-K Audit) yang dikembangkan oleh Ann Hylton, 2002, yang mengukur variabel tingkat penerapan manajemen pengetahuan. Kuesioner disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian yang sistematis, yang merentang kait variabel penelitian, komponen yang diukur, sub-komponen yang diukur dan nomor item instrumen, sehingga nampak jelas urutan keterkaitannya satu dengan lainnya.

Dari hasil analisis data dan deskripsi data hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tingkat aplikasi manajemen pengetahuan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia berada pada tingkat antara good (baik) sebesar 43,79% dan excellent (sangat baik) sebesar 33,05%. Sedangkan yang menilai kurang baik sebanyak 11,04% dan yang menilai tidak baik 11,67%.

Berdasarkan data penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat penerapan manajemen pengetahuan yang dicapai oleh Direktorat Sumber Daya Manusia berada pada tingkat yang sudah baik dan sangat baik. Meskipun masih termasuk dalam kategori yang baik, 2 komponen berikut ini masih dipandang perlu diperbaiki yaitu Culture dan Proses. Penulis dalam hal ini menyarankan bahwa kesuksesan menerapkan manajemen pengetahuan hanya bisa ditempuh apabila semua pihak terkait telah memiliki competency based yang tinggi dan diperkuat dengan penerapan Job Characteristic Model yang menantang. Untuk itu perlu ditempuh 5 tahap dalam melahirkan SDM yang penuh kreativitas dan inovasi, yaitu preparation (pembekalan), concentration (fokus), incubation (inkubasi), illumination (modifikasi) dan verification (uji coba menuju penyempurnaan).

<hr>

Recently, it is found a paradigm shifting in the role of human within institutions' activity that becoming more important rather than technology and financial. The most valuable asset of an institution is its human resource in term of knowledge and skill. These changed has been encouraged Bank Indonesia as an independent institution to concern on its human resources. The value of knowledge loss due to retirement or mutation system is considered as costly. Of the above background shows a priority needed for Bank Indonesia toward management knowledge implementation in order to maximize its intellectual capital employees to be success. Therefore, the author would like to do further and in depth investigation about-management knowledge in the human resources directorate of Bank Indonesia head office in order to find the percentage level of management knowledge implementation.

This study employs a descriptive explanation method based on survey method. We use random population sampling method with 100 of 164 employees in head office human resources directorate as our respondents. Theoretical background of this study is based on Ann Hylton who stated that management knowledge is about human. using appropriate technology will create more efficient process to use information, sharing knowledge for companies' benefit as a whole. Management knowledge is more than a safety and how to arrange the knowledge in the company both in explicitly and tacit.

This study uses the knowledge management questioners (The HyA-K-Audit) developed by Ann Hylton (2002) as an instrument that measures the variable of management knowledge implementation level. Questioner is designed based on systematically instruments that shows inter connection among variables, components and its sub components.

The result of the study shows that the level of management knowledge implementation in the human resources directorate is between good (with 43.79% respondents) and excellent (33.05% of respondents). While 11.04% of respondents say not so good and 11.67% consider as not good. Therefore we may conclude that the level of management knowledge implementation in human resources directorate has been achieved good and excellent level. Given the achievement, two factors, namely culture and process could be

improved. The author suggest that a success in implementing knowledge management can only be achieved if all actors in the organization have highly competency based with challenging job characteristic model. Therefore, we need 5 steps to create a creative and innovative human resources namely preparation, concentration, incubation, illumination, and verification.